# Die Regelung der Arbeitszeit im Deutschen Arbeitsrecht mit besonderer Berücksichtigung des Handelsgewerbes.

---

**Inaugural-Dissertation**

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

**Fritz Richter**
aus Nürnberg
Referendar am Amtsgericht zu Bamberg.

Approbiert am 7. November 1928.

Buch- und Kunstdruckerei Hans Müller, Bamberg
1929.

# Die Regelung der Arbeitszeit im Deutschen Arbeitsrecht mit besonderer Berücksichtigung des Handelsgewerbes.

---

## Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von


**Fritz Richter**
aus Nürnberg
Referendar am Amtsgericht zu Bamberg.


Approbiert am 7. November 1928.


Buch- und Kunstdruckerei Hans Müller, Bamberg
1929.

Referent:
Geheimer Rat, Universitätsprofessor, D. Dr. Emil Sehling.

# Inhaltsverzeichnis.

# Literaturverzeichnis.

## a) Systematische Darstellungen und Abhandlungen.


Dehms, Die Arbeitszeit nach deutschem Recht, 1927.
Fehlinger, Internationaler Arbeiterschutz, 1926.
Gierke, Die Wurzeln des Dienstvertrages (Festschrift der Berliner Juristenfakultät für Heinrich Brunner, 1914).
Groh, Deutsches Arbeitsrecht, 1924.
Hueck, Handbuch des Arbeitsrechtes, Bd. I, II, III, IV.
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, I. Bd. 1927/28.
Jacobi, Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht, 1926.
Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechtes, 1927.
Jaekel, Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, 1926.
Jadesohn, Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands, 1923.
Kaskel, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, 1928.
Kaskel, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes (Festschrift der Berliner Juristenfakultät für Heinrich Brunner), 1914.
Meißinger, Das gesamte neue deutsche Arbeitszeitrecht, 1927.
Lippmann, Das Arbeitszeitproblem, 1924.
Potthoff, Wesen und Ziel des Arbeitsrechtes.
L. Richter, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, 1923.
Scheid, Praktische Erfahrungen mit Arbeiterschutzgesetzen.
Sehling, Deutsches Handelsrecht, 1924.
Silberschmidt, Das deutsche Arbeitsrecht, 1926.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechtes.


## b) Kommentare.


v. Ende, Die Arbeitszeitverordnung, 1924.
Erdmann, Die Verordnung über die Arbeitszeit, 1927.
Hoffmann, Die Reichsgewerbeordnung, 1927.
Klehmet, Die Verordnung über die Arbeitszeit, 1924 und 1927.
Krantz, Sonntagsruhe für Arbeiter und Angestellte in gewerblichen Betrieben, 1921.
Leipart, Die Verordnung über die Arbeitszeit, 1924.

Rohde, Die Arbeitszeitverordnung, 1927.
Rohmer, Die Verordnung über die Arbeitszeit, 1927.
Syrup, Die Verordnung über die Arbeitszeit, 1924 und 1927.
Wölbling-Riese, Die Arbeitszeitverordnung, 1924 und 1927.

## c) Entscheidungssammlungen.

Gewerbe-Archiv für das Deutsche Reich, herausgegeben von Rohrscheidt.
Potthoff — Jadesohn — Meißinger, Die Rechtssprechung des Arbeitsrechtes 1924—27.

## d) Zeitschriften:

Arbeitsrecht, herausgegeben von Potthoff,
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgegeben von Dersch, Kaskel, Sitzler, Syrup.
Schlichtungswesen.

# Abkürzungen.

| | | |
|---|---|---|
| Ausf.=Best. | = | Ausführungs=Bestimmungen. |
| Arb. R. | = | Arbeitsrecht (Zeitschrift). |
| Ang. VO. | = | Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. 3. 1919. |
| Arb.AO. | = | Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. 11. 1918. |
| AZVO. | = | Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung vom 14. 4. 1927. |
| AVG. | = | Angestellten=Versicherungs=Gesetz vom 20. 12. 1911. |
| Bäck.VO. | = | Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. 11. 1918. |
| BGB. | = | Bürgerliches Gesetzbuch. |
| BRG. | = | Betriebsrätegesetz. |
| Gew.Arch. | = | Gewerbearchiv. |
| GKG. | = | Gewerbe= und Kaufmannsgericht. |
| H.GB. | = | Handelsgesetzbuch. |
| Hans. GZ. | = | Hanseatische Gerichtszeitung. |
| JW. | = | Juristische Wochenschrift. |
| KG. | = | Kammergericht. |
| Kr. VO. | = | Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. 2. 1924. |
| K.Sch.G. | = | Gesetz betr. Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben. |
| OLG. | = | Oberlandesgericht. |
| NZ. f. A. | = | Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. |
| R.Arb.Bl. | = | Reichsarbeitsblatt. |
| RGO. | = | Reichsgewerbeordnung. |
| RV. | = | Reichsverfassung. |
| RVO. | = | Reichsversicherungsordnung. |
| RG. Str. | = | Entscheidungen des Reichsgerichtes in Strafsachen. |
| Schli. VO. | = | Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923. |
| Schli. W. | = | Schlichtungswesen (Zeitschrift). |
| Str. G.B. | = | Strafgesetzbuch. |
| Str. PO. | = | Strafprozeßordnung. |
| TVVO. | = | Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918. |
| VO. | = | Verordnung. |

§ 1.

## Begriff, Wesen und System des Arbeitsrechtes.

Nach herrschender Lehre ist das Arbeitsrecht das Sonderrecht der Arbeitnehmer d. h. der Personen, die auf Grund privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. Diese Auffassung ist jedoch nicht unbestritten.

Gestützt auf Lotmars Werk vom Arbeitsvertrag, das alle auf Arbeitsleistung gerichteten entgeltlichen Verträge als Arbeitsverträge zusammenfaßt und für sie einheitliche Regeln festzulegen versucht, wollen Silberschmidt[1]) und Nipperdey[2]) das Arbeitsrecht als das Recht der Arbeit bestimmen.

Diese Definition ist aus mehrfachen Gründen unrichtig. Zunächst sei auf die bloße tautologische Auflösung hingewiesen, die in keiner Weise befriedigen kann. Aber auch die Wortbedeutung kann nicht für die Abgrenzung einer Rechtsdisziplin maßgebend sein; man kann den Begriff des Arbeitsrechts ebensowenig aus dem Begriff Arbeit ableiten, wie den Begriff des bürgerlichen Rechtes aus dem Begriff des „Bürgers“.

Arbeitsrecht als Recht der Arbeit läuft darauf hinaus den Rechtsstoff nach Lebensgebieten (wie etwa Bienenrecht, Landwirtschaftsrecht) einzuteilen, was keinen Gewinn für die rechtliche Erkenntnis bedeutet, weil das Wesen der so zusammengestellten Rechtssätze dadurch nicht getroffen wird.

---

[1]) Silberschmidt, Das deutsche Arbeitsrecht, 1926, S. 27: Arbeitsrecht ist die Summe der auf die Arbeit d. h. auf menschliche Kraftentwicklung zur Ueberwindung von Hindernissen bezüglichen Rechtsnormen.

[2]) Nipperdey, N. Z. f. A. 1923, S. 451/549.

Inhaltlich ist diese Definition zu weit; sie übersieht den grundlegenden Unterschied zwischen selbständiger und abhängiger Arbeit. Silberschmidt vertritt die Ansicht, daß die Arbeit als solche für den Staat von einer solchen Bedeutung sein kann, daß er sie begünstigen, hervorrufen oder beschränken müsse, daher sei jede menschliche Arbeit zum Arbeitsrechte zu rechnen. Arbeit und Arbeit ist aber nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in rechtlicher Hinsicht etwas sehr verschiedenes. Arbeit leistet nicht nur der Arbeiter und Angestellte, also der unselbständige Arbeitnehmer, im fremden Betriebe, Arbeit leistet auch der Fabrikant, der Prinzipal und doch wird man diese beiden Arten von Arbeit nicht nach den gleichen Rechtssätzen beurteilen können. Die wirtschaftliche und soziale Stellung der aufgezählten Personen ist so verschiedenartig, daß eine einheitliche rechtliche Behandlung ihrer Arbeitsleistungen als ausgeschlossen erscheinen muß. Gegenstand des Arbeitsrechts ist vielmehr nur die abhängige Arbeit, d. h. diejenige Arbeit, die auf Grund privatrechtlichen Vertrages in persönlicher Abhängigkeit, in Dienstform geleistet wird. Arbeitsvorgänge in der eigenen Rechtssphäre des Arbeitenden sind für das Arbeitsrecht gleichgültig; der Arbeitsgegenstand muß der Rechtssphäre eines anderen als des Trägers der Arbeitskraft angehören, soll die Arbeit für das Arbeitsrecht rechtlich relevant sein, so daß die Arbeit des selbständigen Unternehmers (Fabrikanten, Prinzipals) niemals dem Arbeitsrechte unterfällt.

Aber auch der Geschichte des Arbeitsrechtes kann ein Argument gegen die Richtigkeit der Difinition Arbeitsrecht gleich Recht der Arbeit entnommen werden. Silberschmidt kommt bei der Darstellung der Geschichte des Arbeitsrechtes auf die ältesten Rechtsnormen bei Assyrern, Babyloniern, Aegyptern und Juden zu sprechen, welche menschliche Arbeit zum Gegenstande haben, während das Arbeitsrecht als Sonderrecht der Arbeitnehmer erst der neuesten Zeit entstammt. Die ersten Rechtssätze nämlich, welche man als „Arbeitsrecht" in diesem Sinne bezeichnen kann, sind zu Beginn des 19. Jahrhunderts entstanden. Damals war die sogen. „soziale Frage", der Gegensatz zwischen Fabrikherrn und Fabrikarbeitern, in solcher Bedeutung hervorgetreten, daß der Staat im Wege der Gesetzgebung eingreifen mußte.

Auch Potthoff gibt die Definition Arbeitsrecht ist das Recht der Arbeit; doch läßt er keinen Zweifel darüber, daß er darunter nur das sogen. Dienstrecht als Recht der Personen, die in Botmäßigkeit eines anderen Arbeit leisten, versteht. Er verkennt also nicht den

grundlegenden Unterschied zwischen selbständiger und abhängiger Arbeit. Seine Auffassung deckt sich somit mit der herrschenden Lehre, nur gegen die tautologische Formulierung wäre vorzubringen, daß sie als wissenschaftlich unbefriedigend bezeichnet werden muß. Wie schon erwähnt, ist eines der grundlegenden Kriterien für den Begriff des Arbeitsrechts nach herrschender Lehre das der Abhängigkeit der Arbeit. Es ist zwar nicht zu verkennen, daß jede Verpflichtung zur Arbeitsleistung für einen anderen, mag sie auch in der Form des nicht ins Arbeitsrecht gehörigen Werkvertrages eingegangen sein, eine gewisse persönliche Abhängigkeit mit sich bringt, weil der Lohn beim Werkvertrage erst dann verlangt werden kann, wenn die Tätigkeit bis zu dem zu erbringenden Erfolge angedauert hat. Unter diesem Gesichtspunkte ist auch der Unternehmer in gewissem Sinne „abhängig". Allein diese „Abhängigkeit" des Unternehmers ist grundverschieden von derjenigen Abhängigkeit, in welche der Arbeitnehmer kraft seines Arbeits- oder Dienstverhältnisses gerät. Das Verhältnis, in dem der Arbeitnehmer zu seinem Arbeitgeber steht, ist nicht ein bloßes Schuldverhältnis, es ist vor allem auch ein Gewaltverhältnis personenrechtlicher Natur. Hierzu kommt noch die wirtschaftliche und soziale Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Diese eigenartige Lage des Arbeitnehmers war der Grund zur Ausbildung von Rechtssätzen, die weit über den Rahmen des allgemeinen Privatrechtes hinausgingen, sie war der Grund zur Schaffung des Arbeitsrechtes als eines Sonderrechtes der unselbständigen Arbeitnehmer.

Im Sinne der herrschenden Lehre wird der Begriff Arbeitsrecht auch in der neuen Gesetzgebung gebraucht, besonders in der Reichsverfassung vom 11. August 1919. Der Verfassung des Deutschen Reiches vom 16. April 1871 war ein besonderes Rechtsgebiet, das den Namen Arbeitsrecht führte, noch fremd. Gleichwohl sind auch unter dem Geltungsbereich dieser Verfassung schon Reichsgesetze mit „arbeitsrechtlichem" Inhalte als einfache, nicht als verfassungsändernde Gesetze erlassen worden. Sie stützten sich auf die Zuständigkeit des Reiches zur Gesetzgebung über den Gewerbebetrieb (Art. 4 Ziffer 1) und für das gesamte bürgerliche Recht, das Strafrecht und das gerichtliche Verfahren (Art. 4 Ziffer 13).

In der neuen Reichsverfassung tritt der Begriff „Arbeitsrecht" in den Art. 7 und 157 auf.

Nach Art. 7 Ziffer 9 RV. hat das Reich die (sog. konkurrierende) Gesetzgebung über „das Arbeitsrecht, die Versicherung und den Schutz der Arbeiter und Angestellten sowie den Arbeitsnachweis". Die Fas-

sung dieser Gesetzesbestimmung kann leicht zu Mißverständnissen Anlaß geben; dem Wortlaute nach wäre anzunehmen, daß Arbeitsnachweis, Versicherung und Schutz der Arbeiter und Angestellten als selbständige Rechtsgebiete neben das Arbeitsrecht treten würden. Allein dem ist nicht so: Die Versicherung und der Schutz der Arbeiter und Angestellten, ferner der Arbeitsnachweis sind nur Teilgebiete des Arbeitsrechtes, wie Kaskel[3]) und Giese[4]) wohl überzeugend nachgewiesen haben.

Art. 157 Abs. II RV., ein Programmsatz, verheißt die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechtes. Es ist hier zum Ausdruck gebracht, daß das gesamte Arbeitsrecht in einem einheitlichen großen Gesetz zusammengefaßt, kodifiziert werden soll.

Der umstrittenste Punkt in der Definition des Arbeitsrechtes nach herrschender Lehre ist seine Konstruktion als Sonderrecht eines bestimmten Berufsstandes der Arbeitnehmer[5]).

Hiegegen wird vorgebracht, daß es einen Berufsstand der Arbeitnehmer nicht gebe; vielmehr bedeute die Arbeitnehmereigenschaft eine bestimmte Stellung innerhalb des Berufes. Die wirklichen Berufsstände umfassen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sie sind eine vertikale, keine horizontale Gliederung[6]). Dieser Einwand ist m. E. gerechtfertigt; die Definition der herrschenden Lehre ist dann insoweit unrichtig als sie auf den „Berufsstand" der Arbeitnehmer abstellt.

Baut man jedoch den Begriff des Arbeitsrechtes nach folgenden Gesichtspunkten auf, so fällt dieser Einwand in sich zusammen. Nach Enneccerus[7]) besteht das Wesen des Sonderrechtes darin, daß es bestimmte Klassen von Personen, Sachen oder Verhältnissen aus dem Herrschaftsgebiet einer allgemeinen, an sich also auch für sie geltenden Regel herausnimmt und besonderen Vorschriften unterstellt, mithin ein besonderes, ein ius proprium für diese Klasse bildet, das von dem für die übrigen geltenden ius commune abweicht. Ein solches Sonderrecht, das einen Inbegriff sonderrechtlicher Bestimmungen bildet, ist das Handelsrecht.

An der Spitze des Handelsrechtes steht der Begriff Kaufmann.

---

3) Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, 1920, S. 7.
4) Giese, Das Arbeitsrecht in der RV., N. Z. f. A. 1923, S. 210.
5) So bei Kaskel, Arbeitsrecht, S. 2; Hueck, Handbuch, S. 20 und Hueck — Nipperdey, Lehrbuch I. Bd., S. 5.
6) Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 40 — 41.
7) Enneccerus, Lehrbuch des BGB. I. Bd., S. 100.

Er ist der grundlegende Begriff. Die Anwendbarkeit des Handelsrechtes setzt die Eigenschaft des Kaufmanns auf der einen Seite voraus, ohne sie ist nach § 345 HGB. die Geltung des handelsrechtlichen Sachen- und Forderungsrechtes ausgeschlossen[8]).

Das Arbeitsrecht als Sonderrecht der Arbeitnehmer steht in systematischer Hinsicht dem Handelsrecht am nächsten; seine rechtliche Konstruktion ist analog dem Handelsrechte durchzuführen. Auch für die Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Regeln ist Voraussetzung, daß ein Arbeitnehmer in unmittelbarer oder mittelbarer Rechtsbeziehung beteiligt ist. Damit tritt der Begriff Arbeitnehmer an die Spitze des Arbeitsrechtes und ist dessen grundlegender Begriff geworden. Hierbei ist zu betonen, daß nach dieser Konstruktion der Begriff Arbeitnehmer ebenso ein rein juristischer ist, wie der Begriff Kaufmann im Handelsrecht. An der Auffassung, daß bei der Definition des Arbeitsrechtes nur auf den juristischen Begriff des Arbeitnehmers abzustellen ist, zerschellt dann der Einwand, daß ein Berufsstand der Arbeitnehmer nicht existiert.

Nunmehr ist der Begriff „Arbeitnehmer" zu erläutern. Arbeitnehmer ist ein Sammelname; er faßt die beruflich getrennten Gruppen der Arbeiter und Angestellten zusammen. Die Abgrenzung der beiden Gruppen im einzelnen Falle bietet oft erhebliche Schwierigkeiten. Allgemein kann man den Unterschied dahin bestimmen, daß der Arbeiter vorwiegend körperliche Arbeit („Handarbeit") leistet, während der Angestellte vorwiegend intellektuelle Tätigkeit („Kopfarbeit") entfaltet. Hierzu kommt noch, daß die Beschäftigung in bestimmten Berufen allgemein ohne Rücksicht auf die Art der Tätigkeit Angestellteneigenschaft verleiht, wie beispielsweise die kaufmännische Tätigkeit. Infolgedessen ging man des öfteren (§ 1 AVG.) zur sog. negativen Begriffsbestimmung über, indem man festlegte, wer im Sinne des in Frage stehenden Gesetzes Angestellter sein sollte, alle übrigen Arbeitnehmer waren dann Arbeiter.

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Für den Begriff „Arbeitnehmer" sind demnach drei Merkmale wesentlich.

I. Die zu erbringende Leistung muß in „Arbeit" bestehen. Arbeit ist hier wirtschaftlich aufzufassen als diejenige menschliche Tätigkeit körperlicher oder geistiger Art, welche der Bedürfnisbefriedigung dient.

---

[8]) Nach Sehling, Deutsches Handelsrecht, S. 7 und 13.

Arbeit ist ein Vorgang, kein Gegenstand und keine Ware, sie erfordert positives Handeln und Aeußerung der Umwelt gegenüber, so daß Nachdenken trotz größter geistiger Anstrengung solange keine Arbeit ist, als es sich nicht irgendwie äußerlich niedergeschlagen hat[9]). Verfehlt ist es m. E., wenn Jacobi[10]) und Richter[11]) vom naturwissenschaftlichen Arbeitsbegriffe (Arbeit = Kraft × Weg) ausgehen und ihn ins Rechtsleben einführen wollen. Auch die Rechtswissenschaft muß wie jede andere Wissenschaft ihre Begriffe selbst bilden, denn „es wäre geradezu ein der praestabilierten Harmonie vergleichbares Wunder und deshalb niemals von vornherein zu vermuten, daß ein von einer anderen Wissenschaft unter anderen Gesichtspunkten gebildeter Begriff den Anforderungen juristischer Begriffsbildung zufällig entspricht." [12]) Was übrigens die Naturwissenschaft unter Arbeit versteht, ist für das Recht, welches das soziale Zusammensein der Menschen regeln soll, belanglos; das Recht kann seine Begriffe nur aus dem sozialen Leben schöpfen.

II. Die Arbeitsleistung muß auf Grund privatrechtlichen Vertrages erfolgen. Das Erfordernis des privatrechtlichen Vertrages erscheint gewahrt, wenn der Abschluß eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages fingiert wird (§ 7 Abs. II Schwerbesch. Ges.). Die Beamten sind keine Arbeitnehmer, denn ihre Arbeitsleistungen erfolgen nicht auf Grund privatrechtlichen Vertrages, sondern auf Grund eines öffentlichrechtlichen Anstellungsaktes. Wegen Fehlens des privatrechtlichen Arbeitsvertrages unterfallen dem Begriffe Arbeitnehmer ferner nicht Ehefrauen und Kinder, welche Arbeitsleistungen auf Grund von § 1356 und § 1617 BGB. erbringen. Außerdem gehören nicht zu den Arbeitnehmern die Personen, welche auf Grund öffentlicher Anstaltsgewalt in Straf- und Fürsorgeanstalten, Arbeits- und Besserungshäusern Arbeit verrichten (§ 15, § 16 Abs. II St.GB.).

III. Die Arbeit muß im Dienste eines anderen d. h. in Abhängigkeit verrichtet werden. Wie schon erwähnt ergibt sich aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis schuldrechtlicher Natur ein personenrechtliches Herrschaftsverhältnis. Indem der eine Teil zu persönlicher Tätigkeit für die Bedürfnisse und Zwecke des anderen Teiles verpflichtet wird, treten die Parteien des Arbeitsvertrages zueinander in das Ver-

---

[9]) Groh, Deutsches Arbeitsrecht, 1924, S. 9.
[10]) Jacobi, a. a. O., S. 43.
[11]) L. Richter, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, 1923, S. 5.
[12]) Radbruch, Rechtsphilosophie, S. 200.

hältnis von „Diener“ und „Herr“;[13]) der Arbeitnehmer muß „abhängige“ Arbeit leisten. Dies ist kein absolutes Unterscheidungsmerkmal, trotzdem kommt der Entscheidung, ob Selbständigkeit oder Abhängigkeit vorliegt erhebliche Bedeutung zu; so ist beispielsweise der Handlungsgehilfe (HGB. § 59) Arbeitnehmer, während der Handlungsagent (HGB. § 84) selbständiger Kaufmann im Sinne des § 1 Abs. II Ziffer 7 HGB. ist[14]).

Die selbständigen Unternehmer sind daher nicht zu den Arbeitnehmern zu rechnen, ebenso nicht Personen, die auf Grund Gesellschaftsvertrages oder körperschaftlicher Zugehörigkeit Arbeit leisten.

Durch diese drei Merkmale ist der Arbeitnehmerbegriff genügend festgelegt. Es sei hier bemerkt, daß der Begriff des Arbeitnehmers nicht in allen gesetzlichen Bestimmungen der gleiche ist, er muß daher nach dem heutigen Rechtszustande im Zweifelsfalle bei jedem einzelnen Gesetz selbständig festgestellt werden.

Das Arbeitsrecht gehört sowohl dem privaten wie dem öffentlichen Rechte an. Es regelt nämlich die Gesamtheit der für den Arbeitnehmer möglichen Rechtsbeziehungen; solche bestehen nicht nur zum Arbeitgeber auf der Grundlage des privatrechtlichen Arbeitsvertrages, sondern auch zu den Mitarbeitern, mit denen der einzelne im Betriebe und der Berufsorganisation zusammengeschlossen ist (Arbeitsverfassung). Zuletzt tritt der Arbeitnehmer auch noch in Rechtsbeziehungen zum Staat und Körperschaften des öffentlichen Rechtes (Arbeitnehmerschutz, Sozialversicherung).

Unrichtig ist die Auffassung, das Arbeitsrecht trete gleichberechtigt neben das öffentliche und private Recht; die altüberkommene Unterscheidung zwischen privaten und öffentlichen Recht ist durch das Arbeitsrecht nicht erschüttert worden. Zuzugeben ist nur, daß im Arbeitsrechte private und öffentliche Rechtsverhältnisse besonders nahe aneinander gerückt sind; in seiner neuesten Entwicklung macht sich ferner ein Ueberwiegen des öffentlichen Rechtes bemerkbar. Trotzdem sind öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Rechtsverhältnisse und Bestimmungen voneinander zu unterscheiden, denn dieser Frage kommt für die Entscheidung, ob die Zuständigkeit der Gerichte oder der Verwaltungsbehörden gegeben ist, große praktische Bedeutung zu.

---

[13]) Otto von Gierke, Die Wurzeln des Dienstvertrages, S. 55 (Festschrift der Berliner Juristenfakultät für Heinrich Brunner, 1914.

[14]) Sehling, a. a. O., S. 77 und 98.

Systematisch wird das Arbeitsrecht in 4 Teile eingeteilt: Arbeitsvertragsrecht, Arbeitnehmerschutzrecht, Arbeitsverfassungsrecht und Sozialversicherungsrecht. Hiervon wird das Sozialversicherungsrecht wegen seiner gesetzestechnischen Verselbständigung gewöhnlich getrennt behandelt.

Die Regelung der Arbeitszeit gehört nach dieser Systematik dem Arbeitnehmerschutzrechte an und bildet einen Unterteil desselben. Zunächst sei auf Begriff und Wesen des Arbeitnehmerschutzes im allgemeinen eingegangen.

§ 2.

## Die rechtliche Natur des Arbeitnehmerschutzes.

Das Arbeitnehmerschutzrecht ist der Inbegriff der Rechtsnormen, die dem Arbeitgeber zum Schutze der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer öffentlich-rechtliche Pflichten auferlegen.

Das Arbeitnehmerschutzrecht begründet ein Rechtsverhältnis zwischen Staat und Arbeitgeber aus Anlaß der Beschäftigung von Arbeitnehmern. Dieses Rechtsverhältnis und damit das Arbeitnehmerschutzrecht ist öffentlich-rechtlicher Natur; denn der Staat tritt in diesem dem Arbeitgeber nicht als gleichberechtigte Partei, sondern als Träger obrigkeitlicher Macht gegenüber. Er nimmt die Interessen wahr, welche die Öffentlichkeit an der Beschäftigung von Arbeitnehmern durch einen Arbeitgeber hat. Jeder Arbeitnehmer ist nämlich Träger der ein Nationalgut darstellenden Arbeitskraft, deshalb soll von ihr im Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit alles ferngehalten werden, was dieses wirtschaftliche Gut zu schädigen geeignet ist. Zu diesem Zwecke schuf die Gesetzgebung Pflichten des Arbeitgebers zu Gunsten der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer, deren Erfüllung unter Zwang und Strafe gestellt ist. Den Arbeitnehmern werden dagegen keine selbständigen Pflichten auferlegt, sie sind nur in gewissen Fällen gehalten mit dem Arbeitgeber zur restlosen Verwirklichung der Schutzmaßnahmen zusammen zu wirken.

Die Pflichten des Arbeitgebers bestehen nicht nur in einem Unterlassen (etwa Nichtausbeutung der Arbeitskraft), sondern darüber hinaus in positivem Verhalten, welches auf Erhaltung der Arbeitskraft abzielt m. a. W. der Arbeitgeber muß eine gesetzlich genau umgrenzte „Für-

sorge[15]) dem Arbeitnehmer angedeihen lassen. Hierbei ist nicht das ganze Arbeitsverhältnis, sondern nur dessen Art, Zeit und Bedingungen dieser Fürsorge unterstellt. Diese ist ferner dem Grade nach abgestuft und daher für Frauen, Jugendliche und erwachsene männliche Arbeitnehmer verschieden, außerdem ist sie für einzelne Arbeiten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind, erhöht. Diese Fürsorge soll zwar den Arbeitnehmern zugute kommen, die Pflicht sie zu erfüllen besteht aber gegenüber dem Staat; weder die einzelnen Arbeitnehmer noch deren Betriebsorganisationen[16]) haben gegen den Arbeitgeber einen privatrechtlichen Anspruch auf Erfüllung.

Die Durchführung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist vielmehr Sache des Staates. Ein eigener Apparat von Verwaltungsbehörden, die sog. Gewerbeaufsichtsbehörden (§ 139b RGO.) besorgen diese Aufgabe; ihre Tätigkeit besteht in Kontrolle und Beratung der Arbeitgeber. Verstößt der Arbeitgeber gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften, so wird er mit krimineller Strafe belegt, die dem sog. „Strafparagraphen" der Arbeitnehmerschutzgesetze zu entnehmen ist. Zur positiven Erfüllung der dem Arbeitgeber obliegenden Schutzpflichten stehen neben den Mitteln des allgemeinen Verwaltungszwanges (Ersatzvornahme, unmittelbare Anwendung von Gewalt) die besonderen Zwangsmittel des Arbeitsschutzrechtes zur Verfügung, insbesondere die Einstellung des Betriebes durch die Polizei nach § 147 Abs. IV RGO. Kommt also der Arbeitgeber den Schutzvorschriften nicht nach, so können die Arbeitnehmer im Wege der Anzeige das Eingreifen der staatlichen Organe veranlassen.

Die Anwendbarkeit des Arbeitnehmerschutzrechtes erfordert nur die tatsächliche Beschäftigung von Arbeitnehmern, ein sog. faktisches Arbeitsverhältnis; Voraussetzung ist also nicht, daß ein gültiger Arbeitsvertrag oder überhaupt ein solcher vorliegt[17]); so greifen die Arbeitsschutzvorschriften auch im Falle der privatrechtlichen Nichtigkeit des Arbeitsvertrages durch. In dieser Hinsicht steht das Arbeitnehmerschutzrecht dem Sozialversicherungsrecht gleich, das in § 165 RVO. ebenfalls nur ein faktisches Arbeitsverhältnis verlangt.

Das Arbeitnehmerschutzrecht beeinflußt das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehende Arbeitsverhältnis; zwar nicht in der

---

[15]) vgl. Kaskel, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes, 1914, S. 18. (Sonderabdruck aus der Festschrift der Berliner Juristenfakultät für Heinrich Brunner.)

[16]) vgl. Flatow, BRG. § 78, Ziffer 1, Anm. 2.

[17]) vgl. § 2 Abs. I Satz 2 Arbeitsschutzgesetzentwurf.

Weise, daß die dem Staate gegenüber vom Arbeitgeber zu erfüllenden öffentlich-rechtlichen Pflichten in den Arbeitsvertrag eingehen und dadurch zu vertraglichen Pflichten werden. Die Arbeitsschutzvorschriften können durch den Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden; denn die Arbeitnehmerschutzpflichten bestehen zwischen dem Staat und Arbeitgeber, nicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, sie sind demnach der Disposition der Arbeitsvertragsparteien entzogen, nur der Staat kann den Arbeitgeber von deren Befolgung und Einhaltung befreien.

Durch sie wird der Inhalt des Arbeitsvertrages und damit der Grundsatz des freien Arbeitsvertrages nach § 105 RGO. beschränkt; der Arbeitgeber kann keine dem Arbeitnehmerschutz widersprechende Bestimmung in den Arbeitsvertrag aufnehmen, da diese der Nichtigkeit nach § 134 BGB. verfallen würde.

Die Arbeitsschutzvorschriften sind ferner mit Ausnahme der Unfallverhütungsvorschriften (RVO. § 898 — 907, § 1042, § 1219) Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. II BGB., deren schuldhafte Verletzung gegebenenfalls einen deliktischen Schadenersatzanspruch nach sich zieht.

Das öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzrecht ist begrifflich genau von den zwingenden Normen (ius cogens) des Arbeitsvertragsrechtes zu unterscheiden. Zwar sollen auch diese Bestimmungen dazu beitragen den Arbeitnehmern ein gewisses Mindestmaß an Rechten aus dem Arbeitsvertrage zu garantieren, mithin eine gewisse Schutzfunktion ausüben. Doch ist daran festzuhalten, daß diese Vorschriften (z. B. § 617/618/619 BGB.) privatrechtlicher Natur sind, also vor den Arbeitsgerichten durch Klage seitens der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber verfolgt werden müssen. In einer großen Anzahl von Fällen werden jedoch die Arbeitnehmer von der gerichtlichen Geltendmachung dieser berechtigten Ansprüche absehen. Grund hiefür ist die wirtschaftliche Abhängigkeit, in der sie sich zum Arbeitgeber befinden. Damit versagt aber die in diesen Rechtsnormen enthaltene Schutzfunktion. Damit schritt man zur Schaffung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitnehmerschutzrechtes, für deren Befolgung der Staat Sorge trägt.

In systematischer Hinsicht zerfällt das Arbeitnehmerschutzrecht in drei Teile; nämlich in das Recht des Betriebsschutzes, des Vertragsschutzes und des Arbeitszeitschutzes. Für gewisse Personengruppen (Kinder, Jugendliche und Frauen) sowie für gefährliche Arbeiten sind die allgemeinen Schutzvorschriften erhöht.

## § 3.

## Das Arbeitszeitschutzrecht im allgemeinen.

Die Bestimmungen über die Arbeitszeit, deren Gesamtheit man als Arbeitszeitrecht zusammenfassen kann, gewähren den Arbeitnehmern in vierfacher Hinsicht Schutz: sie setzen eine Höchstdauer der Beschäftigungszeit fest; sie regeln Beginn und Ende der Arbeitszeit und ordnen Mindestruhezeiten an; sie schreiben Unterbrechungen der Arbeit durch Pausen vor und verbieten oder beschränken die Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Der Arbeitszeitschutz ist in folgenden Erwägungen begründet: Arbeitszeit und Ruhezeit müssen in hygienischer Hinsicht so bemessen sein, daß einerseits durch die Länge der Arbeitszeit die Kräfte der Arbeitnehmer nicht bis zur Übermüdung angespannt werden, andererseits die Ruhezeit zur Ergänzung und Erneuerung des durch die Arbeit verursachten Kräfteverbrauches ausreicht, somit Kräfteverbrauch und Kräfteergänzung sich die Wagschale halten.

In kultureller Hinsicht muß den Arbeitnehmern eine gewisse Freizeit zur Verfügung stehen, während welcher sie sich ihrer Familie widmen und auf ihre Fortbildung bedacht sein können; denn Maschinenarbeit und Arbeitsteilung gestalten ihr Berufsleben immer eintöniger und bieten keinerlei geistige Anregung.

Ferner verdient vom arbeitstechnischen Standpunkt die Ansicht Beachtung, daß eine Verlängerung der Arbeitszeit nicht notwendig eine Produktionssteigerung nach sich ziehe; vielmehr erbringe innerhalb einer bestimmten Arbeitszeit der Arbeitnehmer die Höchstleistung an Arbeit, das sog. Optimum. Eingehende Untersuchungen haben ergeben, daß dieses Optimum ungefähr bei einer täglichen Arbeitszeit von 8—9 Stunden erreicht wird. Bei einer Überschreitung dieser Grenze würden die Leistungen infolge der eingetretenen Ermüdung mehr und mehr abnehmen, auf keinen Fall aber mehr im Verhältnis der Arbeitszeitverlängerung ansteigen; daher stehe dem Mehraufwand an Lohn für diese Arbeitsstunden keine entsprechende Arbeitsleistung gegenüber.

Zunächst sei auf die rechtlichen Bestimmungen eingegangen, welche die Höchstdauer der Arbeitszeit zum Gegenstande haben.

I. Abschnitt:

# Die Bestimmungen über die Höchstdauer der Arbeitszeit.

## § 4.

## Geschichte und Rechtsquellen.

Das deutsche Arbeitnehmerschutzrecht kannte vor dem Jahre 1918 keinen allgemeinen Höchstarbeitstag für erwachsene männliche Arbeiter, zeitliche Grenzen für deren Beschäftigung bestanden nur im sanitären Maximalarbeitstag nach § 120 f RGO. und nach den auf Grund des § 120 e RGO. ergangenen Bundesratsverordnungen für gefährliche Arbeiten. Für Kinder unter 14 Jahren galt die sechsstündige, für Jugendliche zwischen 14—16 Jahren und Arbeiterinnen galt die zehnstündige Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben mit 10 Arbeitern; diesen Betrieben waren auf Grund des § 154 und § 154a RGO. eine Reihe anderer gleichgestellt.

Im allgemeinen dauerte die tägliche Arbeitszeit damals 9—10 Stunden ohne Einrechnung der Pausen, die achtstündige Arbeitszeit bestand im Steinkohlenbergbau unter Tage und in vereinzelten Betrieben der Großindustrie, nicht selten auch in Kontoren des Großhandels und des Bankgewerbes.

Bereits der Aufruf des Rates der Volksbeauftragten an das deutsche Volk vom 12. November 1918 brachte die Verheißung, daß spätestens am 1. Januar 1919 der achtstündige Höchstarbeitstag in Kraft treten werde. Sie wurde durch die Vereinbarung vom 15. November 1918 zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in die Wirklichkeit umgesetzt. Noch bevor irgend eine gesetzgeberische Maßnahme erfolgt war, hatte man auf Grund freiwilligen Übereinkommens den achtstündigen Höchstarbeitstag eingeführt.

Am 23. November 1918 mit Ergänzung vom 17. Dezember 1918 erließ das Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung die Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter, ihr folgte am 18. März 1919 die Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung.

Die beiden Verordnungen sollten nur eine vorläufige Regelung bilden; in den Jahren 1921 und 1922 lagen dem Reichsrat und dem

vorläufigen Reichswirtschaftsrat Gesetzentwürfe über die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und Angestellten vor. Die Beratungen über diese Entwürfe dauerten im Reichswirtschaftsrat, der die Gutachten Sachverständiger einholte, bis in das Jahr 1923 hinein, auch im Reichsrat waren die Entwürfe noch nicht verabschiedet.

Da erforderte die wirtschaftliche Not des Jahres 1923, hervorgerufen durch den Ruhreinbruch der Feindmächte und den Zerfall der deutschen Währung, ein gebieterisches Eingreifen und machte eine rasche Lösung der Arbeitszeitfrage nötig. Einer der Wege zu Deutschlands Sanierung war die Steigerung und Verbilligung der Gütererzeugung, sie konnte nur durch Mehrarbeit erreicht werden, für welche die gesetzliche Grundlage geschaffen werden mußte. Deshalb wurde am 5. Oktober 1923 zwischen den Regierungsparteien und dem Reichtag folgende Vereinbarung über das zu schaffende Arbeitszeitrecht getroffen:

„Die schwere Not unseres Landes läßt eine Steigerung der Gütererzeugung dringend geboten erscheinen. Das wird nur unter restloser Ausnutzung der technischen Errungenschaften bei organisatorischer Verbesserung unserer Wirtschaft und emsiger Arbeit jedes einzelnen zu erreichen sein. Neben der Steigerung der Produktion durch diese Mittel wird auch die Neuregelung der Arbeitszeitgesetze unter grundsätzlicher Festhaltung des Achtstundentages als Normalarbeitstag nicht zu umgehen sein. Dabei ist auch die Möglichkeit der tariflichen oder gesetzlichen Überschreitung der jetzigen Arbeitszeit im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion vorzusehen. Für die öffentlichen Verwaltungen finden ähnliche Grundsätze Anwendung".

Der dieser Vereinbarung entsprechende Gesetzentwurf, welcher am 21. Oktober 1923 dem Reichstag vorgelegt wurde, konnte infolge des Zerfalles der großen Koalition nicht mehr erledigt werden. Die beiden Demobilmachungsverordnungen, die mit Rücksicht auf die Einbringung dieses Gesetzentwurfes durch Verordnung vom 29. Oktober 1923 (ergangen auf Grund des I. Ermächtigungsgesetzes vom 13. Oktober 1923) nur bis zum 17. November 1923 verlängert worden waren, verloren an diesem Tage ihre Gültigkeit. Damit trat der Rechtszustand ein, der in Deutschland vor dem 15. November 1918 geherrscht hatte; der achtstündige Höchstarbeitstag hatte keine gesetzliche Grundlage mehr, den Parteiabmachungen über die Dauer der Arbeitszeit waren nur die aus der Reichsgewerbeordnung sich ergebenden Grenzen gesetzt.

Erst auf Grund des II. Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezember 1923 erging die noch heute geltende Verordnung über die Arbeitszeit vom

21. Dezember 1923, welche den achtstündigen Höchstarbeitstag als Grundsatz beibehielt, jedoch ein System von Ausnahmen, die eine längere Arbeitszeit gestatteten, schuf. Sie verlieh einzelnen Bestimmungen der beiden abgelaufenen Demobilmachungsverordnungen mit dem Tage ihres Inkrafttretens, dem 1. Januar 1924, erneut Gesetzeskraft.

Mit Rücksicht auf die steigende Arbeitslosigkeit im Jahre 1926 forderten die Spitzengewerkschaften in einer Proklamation („Die Verkürzung der derzeitigen Arbeitszeit liegt im Zuge der technischen und organisatorischen Entwicklung nnd ist die Vorbedingung für die Rückführung des Arbeitslosenheeres in die Betriebe") die beträchliche Einschränkung der Ausnahmemöglichkeiten vom Achtstundentage. Aus der von der Reichsregierung hierauf angestellten Enquête über die tatsächliche Dauer der Arbeitszeit in den wichtigsten Industriezweigen ergab sich, daß trotz der Arbeitslosigkeit die Überschreitung des achtstündigen Höchstarbeitstages allgemein üblich war.

Ein Kompromiß der Regierungsparteien führte hierauf zum Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927, das mit Wirkung vom 1. Mai 1927 die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dez. 1923 in wichtigen Punkten abänderte. Zugleich hatte in dessen Art. III der Reichsarbeitsminister die Ermächtigung erhalten, die Verordnung in der neuen Fassung bekannt zu geben, was durch Bekanntmachung vom 14. April 1927 erfolgte.

Die Rechtsvorschriften, welche die Regelung des Höchstarbeitstages enthalten, finden sich in folgenden Gesetzen und Verordnungen:

Arbeitszeitsverordnung (AZVO.) in der Fassung vom 14. April 1927 in Verbindung mit den in Geltung gesetzten Teilen der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter (Arb.AO.) vom 23. November und 17. Dezember 1918 und der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten (Ang.VO.) vom 18. März 1919, nebst den Ausführungsbestimmungen vom 17. April 1924 und 29. April 1927. (Ausf. Best.) (erlassen vom Reichsarbeitsminister auf Grund des § 15 Abs. I AZVO.),

Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien (Bäck. VO.) vom 23. November 1918,

Verodnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (Kr.VO.) vom 13. Februar 1924,

Titel VII der Reichsgewerbeordnung (RGO.),

Kinderschutzgesetz vom 30. März 1903 (K.Sch.G.).

# Die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dez. 1923 und 14. April 1927.

## § 5.

## Der Geltungsbereich der Arbeitszeitverordnung.

Wie schon in der Einleitung erwähnt, ist der Begriff des Arbeitnehmers nicht in allen gesetzlichen Bestimmungen der gleiche, er muß daher bei jedem einzelnen Gesetz selbständig festgestellt werden.

Wer Arbeitnehmer im Sinne der AZVO. ist, ergibt sich aus § 1 AZVO. in Verbindung mit Art. I Arb. AO. und § 11, 12, 13 Ang. VO. Auch die AZVO. faßt unter dem Begriff Arbeitnehmer die beiden Berufsgruppen der Arbeiter und Angestellten zusammen; ihre Vorschriften gelten mit Ausnahme des § 7 für Arbeiter und Angestellte gemeinsam. Arbeitnehmer ist auch im Sinne der AZVO., wer auf Grund privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, so daß wegen Fehlens des privatrechtlichen Dienstvertrages die Beamten, die selbständigen Hausgewerbetreibenden, die Heimarbeiter, ferner die Mitglieder einer Produktionsgenossenschaft, die auf Grund ihrer Mitgliedschaft für diese tätig werden, die Personen, welche auf Grund öffentlicher Anstaltsgewalt in Straf- und Fürsorgeanstalten, Arbeits- und Besserungshäusern Arbeit verrichten, nicht der AZVO. unterstehen. Insoweit decken sich die Ausführungen mit denen über den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff in der Einleitung. Von den Personen, die der allgemeine Arbeitnehmerbegriff umfaßt, fallen jedoch unter die AZVO. nur diejenigen, welche

a) gewerbliche Arbeiter im Sinne des Art. I Arb.AO.,

b) Angestellte im Sinne der §§ 11, 12, 13 Ang.VO. sind.

a) Art. I Arb.AO. bestimmt: Die Regelung umfaßt die gewerblichen Arbeiter in allen gewerblichen Betrieben einschließlich des Bergbaues, in den Betrieben des Reiches, des Staates, der Gemeinden und Gemeindeverbände, auch wenn sie nicht zur Gewinnerzielung betrieben werden, sowie in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben gewerblicher Art.

Der Begriff gewerblicher Arbeiter ist dem Titel VII der RGO.

zu entnehmen, hierzu gehören demnach die Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter. Weiter ist gefordert, daß diese gewerblichen Arbeiter entweder in privaten gewerblichen Betrieben einschließlich des Bergbaues oder in den Betrieben des Reiches, des Staates und der öffentlichen Körperschaften beschäftigt sind.

Die Begriffe „Gewerbe" und „gewerblicher Betrieb" sind ebenfalls die gleichen wie in der RGO. Gewerbe ist jede fortgesetzte private auf dauernde Erzielung eines Gewinnes gerichtete Tätigkeit mit Ausnahme der Urproduktion (Forst- und Landwirtschaft, Tierzucht, Fischerei, Bergbau) und der freien Berufe (Arzt, Rechtsanwalt, Künstler). Hieraus ergibt sich einmal, daß die freien Berufe nicht der AZVO. unterfallen, was schon allein daraus hervorgeht, daß sie keine Arbeitnehmer sind, weil sie selbständige Arbeit leisten. Wichtiger ist, daß die Urproduktion, also Land- und Forstwirtschaft, Tierzucht und Fischerei für die Regelung der Arbeitszeit nicht der AZVO. unterstehen; der Bergbau dagegen, der nach der RGO. zur Urproduktion gerechnet wird, ist kraft positiver Vorschrift in Art. I Arb.AO. dem Geltungsbereich der AZVO. unterstellt.

Für die Land- und Forstwirtschaft besteht sonach nicht der öffentlich-rechtliche Arbeitszeitschutz der AZVO.; die Normen über die Arbeitszeit der Landarbeiter, welche in der vorläufigen Landarbeiterverordnung vom 24. Januar 1919 enthalten sind, sind lediglich privatrechtlicher Natur; ihre Übertretung ist nicht unter kriminelle Strafe gestellt. Die Gärtnerei ist bei feldmäßigem Anbau zur Landwirtschaft zu rechnen. Kunst- und Handelsgärtnereien, besonders solche mit künstlichen Anlagen (Treibhäusern und Frühbeeten) sind dagegen als Gewerbe anzusehen. Von der Tierzucht ist der Viehhandel zu unterscheiden, der als Gewerbe der AZVO. unterfällt. Den Schutz der AZVO. genießen die Arbeiter von Versicherungsunternehmen und gewerblichen Auswanderungsanstalten, die nach § 6 RGO. vom Geltungsbereich der RGO. ausgenommen sind. Grund hierfür ist, daß diese Unternehmen besonderer Konzessionen bedürfen, was aber keinen Anlaß bildet deren Arbeiter nicht der AZVO. zu unterstellen.

Nun zum Begriff des gewerblichen Betriebes! Gewerblicher Betrieb ist ein solcher, der mit der Absicht auf Gewinnerzielung betrieben wird. Entscheidend ist die Absicht, nicht die Tatsache der Gewinnerzielung. Absicht auf Gewinnerzielung liegt vor, wenn aus der Tätigkeit eine dauernde Einnahmequelle erzielt werden soll; es muß sich hierbei um eine häufigere auf einem einheitlichen Willensentschluß beruhende, auf eine Mehrheit von ähnlichen Handlungen gerichtete

Tätigkeit handeln.[18]) Hierher gehören insbesondere Industrie, Handwerk, Handel, Bankwesen, die Darbietung von Wohnung und Nahrung und die persönlichen Dienstleistungen untergeordneter Art. Der private Haushalt ist dagegen kein gewerblicher Betrieb, es fehlt die Absicht der Gewinnerzielung; das im privaten Haushalt tätige Gesinde gehört damit nicht dem Geltungsbereich der AZVO. an. Kraft positiver Vorschrift in Art. I Arb.AO. sind die landwirtschaftlichen Nebenbetriebe gewerblicher Art der Regelung des Höchstarbeitstages nach der AZVO. unterstellt. Als landwirtschaftlicher Nebenbetrieb ist ein Betrieb anzusehen, der sich als Ausfluß des landwirtschaftlichen Hauptunternehmens darstellt und in diesem die Hauptstütze findet, m. a. W. die Landwirtschaft muß den Hauptbetrieb darstellen, welcher die Erzeugnisse liefert, die im Nebenbetriebe einer weiteren Bearbeitung unterzogen werden. Geht nun der Nebenbetrieb nach Art und Umfang über den Rahmen des in der Landwirtschaft Üblichen hinaus oder ist er vom Landwirtschaftsbetriebe unabhängig, d. h. wird die Verarbeitung der Landwirtschaftsprodukte im Nebenbetriebe in einer Weise vorgenommen, wie dies in einem gewerblichen Betriebe außerhalb der Landwirtschaft ebenfalls geschehen könnte, so ist ein landwirtschaftlicher Nebenbetrieb gewerblicher Art als vorliegend zu erachten. Hierher gehören Rübenzuckerfabriken, Molkereien, Brennereien, Ziegeleien, Brauereien.

Für die Betriebe des Reiches, des Staates, der Gemeinden und Gemeindeverbände wird im Gegensatz zu den Privatbetrieben nicht erfordert, daß diese zum Zwecke der Gewinnerzielung betrieben werden. Solche Betriebe sind z. B. die Reichsdruckerei, staatliche Porzellanmanufakturen, Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke, Schlachthäuser, Müllabfuhr u. s. w. Nicht zu den Betrieben gehören die Hoheitsverwaltungen (z. B. die Steuerverwaltung), deren Arbeiter scheiden somit aus dem Schutze der AZVO. aus. Bei der Entscheidung, ob Hoheitsverwaltung oder Staatsbetrieb vorliegt, ist davon auszugehen, daß ein Betrieb dann gegeben ist, wenn die öffentliche Veranstaltung in privater Hand gewerblich betrieben würde.

b) Wer als Angstellter im Sinne der AZVO. anzusehen ist, ergibt sich aus §§ 11, 12 und 13 Ang.VO.

Nach § 11 Ang.VO. Ziffer 1 genießen den Schutz der AZVO. die mit kaufmännischen Diensten beschäftigten Angestellten, insbesondere

---

[18]) Sehling, a. a. O., S. 15.

die Handlungsgehilfen. Kaufmännische Dienste sind nach Sehlings[19]) Formulierung solche, die einen spezifisch kaufmännischen Charakter tragen und kaufmännische Ausbildung voraussetzen; die Abgrenzung ist im konkreten Falle nach den Anschauungen der kaufmännischen Kreise zu treffen. Handlungsgehilfen im Sinne des § 59 HGB. sind die kraft eines Dienstvertrages gegen Entgelt einem Kaufmann zur Leistung kaufmännischer Dienste verpflichteten Personen. Ziffer 4 des gleichen Paragraphen bestimmt, daß auch die Handlungslehrlinge hier einbezogen sind. Ziffer 2 will besagen, daß alle in gewerblichen Betrieben privater oder öffentlicher Körperschaften beschäftigen technischen Angestellten, welche weder dem Art. I Arb.AO. als Werkmeister, Betriebsbeamte und Techniker unterfallen noch leitende Angestellte im Sinne des § 12 Ang.VO. sind, des Schutzes der AZVO. teilhaftig sind.

Ziffer 3 umfaßt die mit Schreib-, Rechen- oder ähnlichen Arbeiten beschäftigten Angestellten, einschließlich derjenigen, die für Büros niedere oder lediglich mechanische Dienste leisten, wie Geldzähler, Telephonisten, Bürodiener. Hierbei besteht gemäß § 13 Ang.VO. kein Unterschied, ob die Büroangestellten in den Schreibstuben von Gewerbetreibenden, Vereinen, Rechtsanwälten oder in den Kanzleien der Staats- oder Gemeindebehörden ihre Tätigkeit verrichten. Auch die Bürolehrlinge sind nach Ziffer 4 hierher zu rechnen. § 12 Ang. VO. bestimmt, welche Angestellten dem Geltungsbereich der AZVO. nicht unterstehen. Generalbevollmächtigte nach Ziffer 1 sind die gewerblichen Stellvertreter nach § 45 RGO., unter Umständen die Handlungsbevollmächtigten nach § 54 HGB. Im Handels- oder Genossenschaftsregister eingetragene Vertreter eines Unternehmens sind: die Prokuristen (§ 49, § 53 HGB.), die Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (§ 195, § 197 HGB.), die Geschäftsführer einer G. m. b. H. (G. m. b. H. Ges. § 35), die Vorstandsmitglieder einer Genossenschaft (§ 24 Gen. Ges.).

Ziffer 2 umfaßt alle Angestellten in leitender Stellung. Leitende Stellung ist anzunehmen, wenn der Angestellte Vorgesetzter von in der Regel mindestens 20 Angestellten oder 50 Arbeitnehmern (Arbeitern und Angestellten zusammen) ist oder sein Jahresverdienst die nach § 14 Abs. III AZVO. für die Angestelltenversicherungspflicht bestimmte Höchstgrenze des Jahresarbeitsverdienstes übersteigt. Diese Höchstgrenze beträgt nach der VO. des Reichsarbeitsministers vom 10. August 1928

---

[19]) Sehling, a. a. O., S. 78.

(erlassen auf Grund des § 3 Abs. I AVG.) 8400 *RM*. Ziffer 3 und 4 nehmen die Angestellten in Betrieben und Nebenbetrieben der Land- und Forstwirtschaft, ferner die Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken vom Schutze der AZVO. aus. Nach § 13 Ang. VO. macht es keinen Unterschied, ob auf der Arbeitgeberseite Gewinnerzielungsabsicht vorliegt oder nicht, ferner ob der Arbeitgeber eine private Person oder eine Körperschaft des öffentliches Rechtes ist. Zu letzteren zählen das Reich, die Länder, die Gemeiden und Gemeindeverbände, Universitäten, Handels-, Landwirtschafts- und Handwerkskammern.

Für das Verkehrsgewerbe ist in Art. III Arb. AO. und § 15 Ang. VO. eine von der AZVO. abweichende Regelung zugelassen. Die Durchführung des achtstündigen Höchstarbeitstages erscheint für dieses Gewerbe unmöglich. Die Festsetzung der Arbeitszeit ist infolgedessen den tarifvertraglichen Vereinbarungen zwischen Betriebsleitungen und Arbeitnehmerverbänden überlassen. Für den Fall des Nichtzustandekommens solcher Abmachungen sind behördliche Anordnungen vorgesehen. Die Zuständigkeit für deren Erlaß ist den § 14 Abs. II und § 15 Abs. II AZVO. und der bay. VO. vom 31. Januar 1924 zu entnehmen. Zum Verkehrsgewerbe gehören die Güter- und Personenbeförderung, die Spedition, die See- und Binnenschiffahrt, die Flößerei, die Post- und Telegraphenverwaltung.

Einer gesetzlichen Sonderregelung sind die Arbeiter in Bäckereien und Konditoreien durch die VO. über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918 unterstellt, die insoweit der AZVO. gemäß § 14 Abs. 4 AZVO. vorgeht.

Als lex specialis nimmt ferner die VO. über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 den Vorrang vor der AZVO. ein; die Kr.VO. schaft für das Pflegepersonal einen besonderen Arbeitszeitschutz.

## § 6.

## Der Grundsatz des achtstündigen Höchstarbeitstages.

§ 1 AZVO. setzt als Grundsatz für die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden fest. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern über diese Zeit hinaus ist im allgemeinen verboten. Die Übertretung dieses Verbotes ist nach § 11 AZVO. unter krimi-

nelle Strafe gestellt. Hierbei ist es gleichgültig, ob die zulässige Beschäftigungsdauer im Dienste eines Arbeitgebers überschritten wird, oder ob ein zweiter Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der bereits bei einem anderen Arbeitgeber acht Stunden gearbeitet hat, in seinem Betriebe weiter beschäftigt und so die achtstündige Höchstarbeitszeit nicht eingehalten wird. Voraussetzung für des Arbeitgebers Bestrafung — der Arbeitnehmer ist stets straflos, weil die Pflicht zur Nichtbeschäftigung dem Arbeitgeber allein auferlegt ist — ist in jedem Falle schuldhaftes, d. h. vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln wider das Verbot. Die AZVO. beschränkt nur die werktägliche Arbeitszeit. Die Bestimmungen über die Sonn- und Feiertagsarbeit finden sich in den § 105 a — i, § 136 Abs. 4 RGO., in § 9 und § 13 K.Sch.G., in Art. IV Arb.AO., in § 8 Ang.VO., in § 6 Bäck.VO. und in der VO. vom 5. Februar 1919 über die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken. Als Arbeitszeit gilt die reine Arbeitszeit mit Ausschluß der Pausen. Schutzvorschriften in anderen Gesetzen und Verordnungen, die eine kürzere als die achtstündige Arbeitszeit vorsehen, bleiben unberührt (s. § 9 Abs. II AZVO.).

Der Grundsatz des achtstündigen Höchstarbeitstages wird in § 1 Satz 3 AZVO. zur 48 Stunden- bezw. 96 Stundendoppelwoche erweitert; es kann nämlich der an einzelnen Werktagen (also nicht an Sonn- und Feiertagen) eingetretene Arbeitsausfall durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen der gleichen oder folgenden Woche ausgeglichen werden, sodaß nach Ablauf von 2 Wochen 96 Arbeitsstunden vom Arbeitnehmer erreicht werden dürfen. Eine Ausgleichung über die zweite Woche hinaus ist unstatthaft. Für die Zulässigkeit des Ausgleiches kommt es auf die Gründe, welche den Arbeitsausfall herbeigeführt haben, nicht an; den Arbeitgeber berechtigt demnach jeder Grund den Arbeitsausfall nachholen zu lassen. Der Ausfall kann nun unverschuldet etwa durch Naturereignisse, Maschinendefekte, Ausbleiben der Stromlieferung, Wassermangel eingetreten sein; er kann auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart worden sein, um bei Eintritt günstigerer Konjunktur nachgeholt zu werden; ja er kann sogar von beiden Teilen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer schuldhaft herbeigeführt sein, wie durch nicht rechtzeitige Beschaffung notwendiger Materialien oder durch Beschädigung von Arbeitsgeräten.

Nur die Frage, ob es statthaft sei die durch Streik ausgefallene Arbeit im Wege des Ausgleiches nachzuholen, hat eine verschiedene

Beantwortung erfahren. Syrup[20]) vertritt die Ansicht nur ein Arbeitsausfall, der im Betriebe selbst, nicht aber in den im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmern begründet ist, sei ausgleichsfähig. Dies ist eine unzulässige Trennung zwischen Betrieb und Belegschaft, welche wesensnotwendig zusammengehören. Erdmann[21]) sucht Syrup's Meinung aus dem Wortlaut des Gesetzes zu widerlegen; wenn Syrup's Ansicht begründet sein sollte, dürfte es nicht im Gesetze heißen „der für den Betrieb", sondern müßte lauten „der im Betriebe" eingetretene Ausfall. Diese Beweisführung legt m. E. dem Gesetzeswortlaut eine größere Bedeutung bei, als ihm angesichts der Tatsache, daß die AZVO. auf Grund des II. Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezember 1923 als Notverordnung erging und nur eine vorläufige Regelung bringen sollte, zukommt. Leipart[22]) schließlich verneint ohne jegliche Begründung die Zulässigkeit des Ausgleiches bei Streik.

Geht man dagegen von dem Standpunkte aus, daß einerseits der Streik ein erlaubtes wirtschaftliches Kampfmittel der Arbeitnehmer ist um günstigere Arbeitsbedingungen zu erlangen, andererseits jeder Grund den Ausgleich erlaubt, so muß die Zulässigkeit des Ausgleiches der durch Streik ausgefallenen Arbeitsstunden ohne weiteres bejaht werden. Zweckmäßigerweise wird bei Beendigung des Streikes eine Vereinbarung zwischen den ehemaligen Kampfparteien über die Ausgleichsarbeit getroffen werden.

Der Ausgleich darf jedoch nur für den ganzen Betrieb oder eine Betriebsabteilung, nicht dagegen für einzelne Arbeitnehmer durchgeführt werden (Ausf. Best. zu § 1 S. 3).

§ 1 Satz 3 AZVO. fordert, daß vor der Anordnung der Ausgleichsarbeit der Arbeitgeber die gesetzliche Betriebsvertretung „anhört". Der Arbeitgeber hat dieser Pflicht Genüge geleistet, wenn er sich mit der Betriebsvertretung über die Ausgleichsarbeit in Verbindung gesetzt und deren Meinung angehört hat. Der Betriebsvertretung steht in diesem Falle nicht das Mitwirkungsrecht nach § 78 Ziffer 2 in Verbindung mit § 66 Ziffer 3 BRG. zu, auch nicht die Befugnis

---

[20]) Syrup, Die VO. über die Arbeitszeit, 1924 und 1927, Anm. 7 zu § 1 AZVO.

[21]) Erdmann, Die VO. über die Arbeitszeit 1927, Anm. 3 zu § 1 AZVO.

[22]) Leipart, Die VO. über die Arbeitszeit, Anm. 3 zu § 1 AZVO.

falls keine Einigung erzielt wird, den Schlichtungsausschuß anzurufen. Die AZVO. hat vielmehr um eine schnelle Duchführung der Ausgleichsarbeit zu gewährleisten das Recht der Betriebsvertetung auf die Anhörung beschränkt; die Betriebsvertretung soll nur als beratendes Organ tätig werden. Der Arbeitgeber kann deshalb auch im Widerspruche mit der von der Betriebsvertretung geäußerten Ansicht seine Anordnungen zum Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit treffen.

Als gesetzliche Betriebsvertretungen kommen der Arbeiter- bzw. der Angestelltenrat in Frage, wenn von der Ausgleichsarbeit nur Arbeiter oder nur Angestellte betroffen werden, andernfalls ist die Angelegenheit dem Betriebsrate zu unterbreiten, in Kleinbetrieben (§ 2 BRG.) ist der Betriebsobmann zu hören. Hat es der Arbeitgeber versäumt die Betriebsvertretung vor der Ausführung der Ausgleichsarbeit anzuhören, dies aber nachgeholt, so ist wohl anzunehmen, daß dieser Verstoß gegen die Vorschrift des § 1 Satz 3 AZVO. geheilt ist. Fehlt es an einer Betriebsvertretung, so ist der Arbeitgeber von der Pflicht der Anhörung entbunden; er kann dann ohne weiteres seine Maßnahmen treffen.

Die AZVO. schreibt für die Dauer der Ausgleichsarbeit an den einzelnen Tagen keine Höchstgrenze vor, doch ist es durch die Ausf. Best. zu § 1 den Gewerbeaufsichtsbehörden zur Aufgabe gemacht darauf zu achten, daß überlange Arbeitszeiten infolge des zugelassenen Ausgleiches ausgefallener Arbeitsstunden nicht eintreten. Für Jugendliche, Abeiterinnen und gefährliche Arbeitsprozesse bewendet es auch für die Leistung von Ausgleichsarbeit bei den durch § 135 Abs. III, § 137 Abs. II und § 120e RGO. festgesetzten Höchstgrenzen für die Dauer der Arbeitszeit.

## § 7.

## Die Ausnahmen vom achtstündigen Höchstarbeitstage im allgemeinen und die Pflicht zur Mehrarbeit.

Wichtiger noch als der Grundsatz des achtstündigen Höchstarbeitstages und der 96-Stundendoppelwoche sind die Ausnahmen, welche die AZVO. hiervon zuläßt. Damit ist man in Deutschland von einer schematischen Durchführung des Achtstundentages abgekommen und hat eine Regelung der Arbeitszeit geschaffen, welche sowohl den ver-

schiedenartigen Interessen des Unternehmertums in weitgehender Weise Rechnung trägt, als auch den Arbeitnehmern genügenden Schutz vor den schädlichen Wirkungen zu langer Arbeitszeiten bietet. Die Ausnahmen wird man folgendermaßen anordnen können:

I. Die Überschreitung des achtstündigen Höchstarbeitstages ist zulässig:

1. bis zur Höchstgrenze des § 9 AZVO. (10 Stunden tägl.),
   a) bei Mehrarbeit an 30 Tagen im Jahre (§ 3 AZVO.),
   b) bei den Hilfsarbeiten nach § 4 AZVO.,
   c) bei tarifvertraglich vereinbarter Mehrarbeit (§ 5 AZVO.),
   d) bei behördlich genehmigter Mehrarbeit (§ 6 AZVO.),
2. ohne durch diese Höchstgrenze beschränkt zu sein,
   a) im Falle der Arbeitsbereitschaft (§ 2 AZVO.),
   b) in den Notfällen und außergewöhnlichen Fällen des § 10 AZVO.,
   c) beim Schichtwechsel in kontinuierlichen Betrieben (Art. IV Arb. AO.).

II. Eine besondere Regelung ist getroffen:
   a) für die Arbeiten mit besonderer Gefahr für Leben und Gesundheit (§ 7 AZVO.),
   b) für den Bergbau (§ 8 AZVO.).

Den Ausnahmen kommt vor allem die Bedeutung zu, daß der Arbeitgeber keine Bestrafung nach § 11 AZVO. verwirkt hat, wenn auf Grund einer solchen Ausnahme der achtstündige Höchstarbeitstag bezw. die 96-Stundendoppelwoche in seinem Betriebe überschritten wird; die Mehrarbeit ist sonach in den von der AZVO. umgrenzten Fällen erlaubt. Hierbei bedeutet Mehrarbeit längere Dauer der Arbeitszeit, nicht intensivere Arbeit; denn der Arbeitnehmer ist durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sowohl während der achtstündigen regelmäßigen Arbeitszeit als auch während der Dauer der Mehrarbeit durchschnittlich die gleiche Arbeitsintensität einzuhalten. Welchen Grad an Arbeitsintensität der Arbeitnehmer zu erreichen verpflichtet ist, ist der Sitte und Verkehrsanschauung zu entnehmen.

Die Ausnahmen haben auch auf den möglichen Inhalt der Arbeitsverträge Einfluß. Nach richtiger Ansicht ist anzunehmen, daß der Arbeitgeber beim Vorliegen eines solchen Ausnahmefalles den Arbeitnehmern das Angebot machen kann eine vertragliche Verpflichtung über die zulässige Mehrarbeit einzugehen, denn § 134 BGB. greift nicht mehr durch. Wird dieses Angebot von den Arbeitnehmern an-

genommen, so sind sie privatrechtlich auf Grund dieses Vertrages verpflichtet die Mehrarbeit zu leisten. Sollte ein Arbeitnehmer trotz Vorliegen eines dahingehenden Vertages beharrlich die Leistung der Mehrarbeit verweigern, so wäre dies für den Arbeitgeber ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers (§ 626 BGB., § 123 Ziffer 3 und § 133c Ziffer 3 RGO., § 72 Ziffer 2 HGB.) ohne daß die Gefahr des Einwandes der unbilligen Härte nach § 84 BRG. gegeben wäre. Die privatrechtliche Mehrarbeitspflicht kann in einem Einzelvertrage, aber auch in einem Tarifvertrage festgesetzt werden. Dabei macht es keinen Unterschied, auf welche Weise der Tarifvertrag zustandegekommen ist, ob durch freiwilligen Abschluß oder durch Verbindlicherklärung eines Schiedsspruches im Schlichtungsverfahren nach der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 (§ 3, § 5, § 6 Schli. VO.).

Der Arbeitsvertrag steht als obligatorischer Vertrag gemäß § 242 BGB. unter dem Grundsatz von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte; deshalb ist der Arbeitnehmer auch ohne ausdrückliche Abrede zu den Arbeiten verpflichtet, die er nur unter Verletzung von Treu und Glauben ablehnen könnte, also durch ein Verhalten, das überdies mit der dem Arbeitsvertrag innewohnenden Treupflicht in offenbaren Widerspruch steht. Letzteres trifft bei Arbeiten in Notfällen nach § 10 AZVO. (Fabrikbrand, Überschwemmung usw.) zu.

Dies ist die Meinung der sog. öffentlich-rechtlichen Theorie, die den öffentlich-rechtlichen Charakter der AZVO. als eines Arbeitnehmerschutzgesetzes betont und eine privatrechtliche Verpflichtung zur Mehrarbeit nur aus einem Arbeitsvertrag mit diesbezüglicher Abrede ableitet. Diese Theorie hat sich nach langen Kämpfen durchgesetzt und darf nunmehr als herrschende Lehre bezeichnet werden. Sie wird vertreten von Syrup, Potthoff, Nipperdey, Wölbling-Riese, v. Ende, Flatow, Rohmer, Jäkel, Dehms, Rohde[23]) und in

[23]) Syrup, a. a. O., S. 95; Potthoff, Arb. R. 1924, S. 287 und N. Z. f. A. 1925, S. 582;
Nipperdey, N. Z. f. A. 1924, S. 743 und Hans. G. Z. 1925, S. 104;
Wölbling-Riese, Die AZVO. 1924, S. 14;
v. Ende, Kartei: Arbeitszeit, Verpflichtung zur Überzeitarbeit;
Flatow, GKG. Bd. 29, S. 273;
Rohmer, Die AZVO. 1927, Anm. 1 zu § 3;
Jäkel, Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, 1926, S. 72;
Dehms, Die Arbeitszeit nach deutschem Recht, 1927, S. 21;
Rohde, Die AZVO. 1927, Anm. 4 zu § 3.

folgenden Gerichtsentscheidungen: Gew. G. Berlin, Schli. W. 1924, S. 96 und 1925 S. 73; L. G. Berlin, Schli. W. 1925, S. 74; L. G. Potsdam, N. Z. f. A. 1925, S. 119; L. G. Leipzig, Schli. W. 1925, S. 112; Schlicht. Aussch. München vom 18. Juli 1924.

Dem gegenüber vertritt die zivilrechtliche Theorie die Ansicht, daß dem Arbeitgeber schon auf Grund der AZVO. ein privatrechtlicher Anspruch auf Leistung der zulässigen Mehrarbeit gegen den Arbeitnehmer zustehe, es bedürfe hiezu nicht erst einer vertraglichen Vereinbarung. Bei beharrlicher Verweigerung der Mehrarbeit sei deshalb der Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigt, auch wenn keine Bestimmung des Arbeitsvertrages den Arbeitnehmer zu deren Leistung verpflichte, es genüge hierfür die aus der AZVO. sich ergebene Leistungspflicht.

Diese Theorie wird von Erdmann, Klehmet, H. Landmann, Meißinger[24]) und in folgenden Gerichtsentscheidungen vertreten: L. G. Braunschweig, J. W. 1925, S. 1904; L. G. Hagen, R. Arb. Bl. 1926, S. 319; A. G. und L. G. Osnabrück, Schli. W. 1924, S. 121 und 196; Gew. G. Bremen, Hans. G. Z. 1925, S. 103.

Man sucht die zivilrechtliche Theorie aus einem Satze der Regierungsbegründung zur AZVO. abzuleiten; dort hält es der Gesetzgeber aus wirtschaftlichen Rücksichten für notwendig „in einigen Beziehungen nicht nur die rein öffentlich-rechtliche Seite des Arbeitszeitrechtes zu ordnen, sondern auch in das Verhältnis der Vertragsparteien zueinander regelnd einzugreifen. Dies ist insbesondere da geschehen, wo dem Arbeitgeber das Recht zugestanden wird nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung gewisse Maßnahmen zu treffen“. Hiergegen ist vorzubringen, daß zwar den Materialien (Vorarbeiten, Entwürfe, Motive, Begründung, Denkschriften, Verhandlungsberichte) für die Gesetzesauslegung große Bedeutung zukommt, daß es aber keineswegs angängig ist einen Gedanken, der sonst nirgens im Gesetze seinen Ausdruck gefunden hat, den Materialien zu entnehmen und aus ihm so weitgehende Rechtsfolgen, wie die Verpflichtung zur Mehrarbeit abzuleiten. Außerdem wird der Satz der Regierungsbegründung von den Vertretern der zivilrechtlichen Theorie falsch aufgefaßt. In ihr

---

[24]) Erdmann, Die AZVO., 1927, Anm. 5 zu § 1; Anm. 4 zu § 3; Anm. 1 zu § 4 u. Anm. 5 zu § 6; Klehmet, Die AZVO., 1924, Anm. 2 zu § 3; H. Landmann, GKG. 30, 24; Meißinger, Arb.-Zeitrecht, S. 447.

ist von einem Eingriff in das Verhältnis der Vertragsparteien die Rede. Dieser Eingriff besteht darin, daß es nach Erlaß der AZVO. möglich ist privatrechtliche Abreden über zulässige Mehrarbeit in größerer Anzahl in den Arbeitsvertrag aufzunehmen als dies vorher bei der schematischen Durchführung des Achtstundentages durch die beiden Demobilmachungsverordnungen der Fall war. Dagegen hat dieser Eingriff nicht die Anordnung einer Mehrarbeitspflicht zum Gegenstand.

Die zivilrechtliche Theorie steht ferner mit der Tendenz der AZVO. im Widerspruch. Die AZVO. ist ein Gesetz zum Schutze der Arbeitnehmer, die zivilrechtliche Theorie verkehrt aber dieses Arbeitnehmerschutzgesetz durch die Annahme einer Verpflichtung zur Mehrarbeit in ein Arbeitnehmerzwangsgesetz. Arbeitnehmerschutzgesetze sind jedoch im Zweifel zugunsten der Arbeitnehmer, nicht zugunsten der Arbeitgeber auszulegen, wie dies nach der zivilrechtlichen Theorie geschieht.

Durch die Annahme einer Verpflichtung die nach der AZVO. zulässige Mehrarbeit leisten zu müssen wird für die Arbeitnehmer ein sog. Kontrahierungszwang geschaffen. In unserer Rechtsordnung findet sich jedoch ein solcher nur dort, wo ein rechtliches (nicht nur ein tatsächliches) Monopol besteht, wie dies für die Eisenbahn (HGB. § 453) und die Post (§ 3 Post. G.) zutrifft. Den Arbeitnehmern in ihrer Gesamtheit steht aber weder ein tatsächliches noch ein rechtliches Monopol zur Seite, sodaß ein Kontrahierungszwang nicht zu rechtfertigen wäre.

Zur Sicherung der Gleichheit der Arbeitsvertragsparteien hat man überdies in verschiedenen Bestimmungen korrespondierende Rechte und Pflichten geschaffen, so muß z. B. die Kündigungsfrist nach § 67 HGB. für den Prinzipal und den Handlungsgehilfen gleich bemessen sein. Allgemein stellt ferner die Auferlegung einseitiger Vertragspflichten, denen keine Rechte gegenüberstehen, einen Verstoß gegen die guten Sitten dar und ist deshalb nach § 138 BGB. nichtig. Und nun sollte — wie die zivilrechtliche Theorie annimmt — der Gesetzgeber eine einseitige Pflicht der Arbeitnehmer zur Mehrarbeit geschaffen haben, der kein Recht der Arbeitnehmer auf Beschäftigung mit dieser Mehrarbeit gegenübersteht. Es ist wohl offenbar, daß ein solches Ergebnis vom Gesetzgeber nicht beabsichtigt war.

Die zivilrechtliche Theorie bezweckt nichts geringeres als eine Arbeitspflicht zugunsten anderer Privatpersonen, nämlich der Arbeitgeber, aufzustellen, während Art. 163 RV. nur die sittliche Arbeitspflicht jedes Deutschen proklamiert und Art. 133 RV. eine Pflicht zur Leistung persönlicher Dienste nur zugunsten des Staates und der Gemeinden

festlegt. Dabei hat man in Art. 163 RV. von der Schaffung einer Rechtspflicht zur Arbeit abgesehen und nach Art. 133 RV. besteht die Arbeitspflicht zugunsten der öffentlichen Körperschaften nur nach Maßgabe der Gesetze, d. h. ein Reichs- oder Landesgesetz muß diese ausdrücklich anordnen.

Schließlich erlaubte § 12 AZVO., der in der Bekanntmachung der AZVO. vom 14. April 1927 als gegenstandslos gewordene Übergangsbestimmung weggefallen ist, daß die Bestimmungen von Tarif- und Arbeitsverträgen, die beim Inkrafttreten der AZVO. am 1. Jan. 1924 galten und eine geringere als die nach der AZVO. zulässige Arbeitszeit vorsahen, mit 30tägiger Frist gekündigt werden können. Damit bestand für die Arbeitgeber die Möglichkeit Arbeitsverträge, welche die neuen nach der AZVO. zulässigen Ausnahmen vom Grundsatze des achtstündigen Höchstarbeitstages nicht berücksichtigt hatten, in kurzer Frist zu lösen um neue Arbeitsverträge abschließen zu können, welche die nunmehr zulässige Mehrarbeit zum Gegenstand ihrer Regelung machten. Wenn aber die Mehrarbeit — wie dies die zivilrechtliche Theorie will — schon auf Grund der AZVO. ohne einen Arbeitsvertrag mit diesbezüglichem Inhalte verlangt werden könnte, wäre es überflüssig eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit für die „alten" Arbeitsverträge zu schaffen. Mithin ist § 12 AZVO. das stärkste Argument gegen die Richtigkeit der zivilrechtlichen Theorie, die in jeder Beziehung widerlegt erscheinen muß.

Im Streite zwischen öffentlich-rechtlicher und zivilrechtlicher Theorie nimmt Kaskel[25]) eine vermittelnde Stellung ein. Er verkennt zwar keineswegs die öffentlich-rechtliche Wirkung der AZVO., daß nämlich der Arbeitgeber beim Vorliegen zulässiger Mehrarbeit straflos bleibt, der Arbeitnehmer nur auf Grund vertraglicher Abmachungen zu deren Leistung verpflichtet ist. Jedoch für den Fall des Fehlens vertraglicher Bestimmungen über die Arbeitszeitdauer schlägt er zur Ergänzung dieser Lücke des Arbeitsvertrages vor daß nach § 242 in Verbindung mit § 612 Abs. II BGB. die „übliche" Arbeitszeit als vereinbart gelten solle. „Bei der Bedeutung, die alle Parteien sowie der Gesetzgeber der Zulässigkeit einer verlängerten Arbeitszeit begelegt haben, muß es nun als „üblich" gelten, daß der Arbeitgeber die nunmehr gesetzlich zulässige Arbeitszeit auch voll ausnutzen darf, daß daher der Arbeit-

---

[25]) Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1928, S. 217.

nehmer sich bis zu dieser gesetzlich zulässigen Höchstdauer der Arbeitszeit verpflichten will, soweit ein solches Recht des Arbeitgebers nicht vertraglich ausgeschlossen ist."

Diese Begründung ist m. E. nicht zutreffend; als „üblich" ist vielmehr nur anzusehen, was in der AZVO. als grundsätzliche Dauer der Arbeitszeit bestimmt ist. Dies ist aber der achtstündige Höchstarbeitstag mit der Ausgleichsmöglichkeit nach § 1 Satz 3 AZVO. Die Annahme einer Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Mehrarbeit nach § 242 BGB. ist ferner m. E. nur gerechtfertigt, wenn ein Notfall im Sinne des § 10 AZVO. gegeben ist; eine Pflicht zur Leistung der gesamten zulässigen Mehrarbeit aus § 242 BGB. ableiten zu wollen, geht zu weit.

## § 8.

## Die Ausnahmen vom achtstündigen Höchstarbeitstag im Einzelnen.

I. 1a) Nach § 3 AZVO. dürfen die Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung über den achtstündigen Höchstarbeitstag bezw. die 96-Stundendoppelwoche hinaus an 30 Tagen im Jahre mit Mehrarbeit bis zu 2 Stunden beschäftigt werden. Diese Bestimmung verfolgt den Zweck es dem Arbeitgeber zu ermöglichen bei plötzlich eintretendem Bedürfnis nach Mehrarbeit sofort mit ihr beginnen zu lassen. Die Auswahl der Tage ist dem Arbeitgeber überlassen; er darf die 30 Tage über das ganze Jahr verteilen, es steht ihm aber auch frei an 30 Tagen hintereinander die Mehrarbeit in Anspruch zu nehmen. Aus dem Gesetzestexte geht nicht klar hervor, ob unter „Jahr" neben dem Kalenderjahr auch das Betriebsjahr zu verstehen sei. Gegen diese Auslegung ist m. E. nichts einzuwenden: denn das Ergebnis ist das gleiche, wenn innerhalb des Kalender- oder Betriebsjahres an 30 Tagen Mehrarbeit verrichtet wird. Die Vorschrift ist erfüllt, wenn im Verlaufe von 12 Monaten höchstens 60 Stunden (30 × 2) Mehrarbeit geleistet werden. Mit der Mehrarbeit darf nur die Belegschaft eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung, nicht dagegen der einzelne Arbeitnehmer beschäftigt werden. Ferner ist die Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung vorgeschrieben, die also wie nach § 1 Satz 3 AZVO. nur als beratendes Organ tätig werden darf. Nach den Ausf. Best. hat der Arbeitgeber zur Kontrolle über

die in Anspruch genommenen Mehrarbeitstage ein Verzeichnis zu führen, das dem Gewerbeaufsichtsbeamten auf Verlangen vorzulegen ist. Eine Ausgleichsmöglichkeit, daß anstatt an 30 Tagen bis zu 2 Stunden an 60 Tagen nur 1 Stunde gearbeitet werden darf, besteht nicht. Hat der Arbeitgeber an einzelnen Tagen die Arbeitnehmer nur 1 Stunde lang beschäftigt, so sind die Tage mit 1stündiger Mehrarbeit auf die 30 Tage voll anzurechnen.

Wichtig ist das Verhältnis des § 3 AZVO. zu anderen Gesetzesbestimmungen des Arbeitszeitrechtes. Vor allem bleiben die Ausnahmen nach § 10 AZVO. unberührt, d. h. die Tage, an welchen Mehrarbeit nach § 10 AZVO. geleistet wird, sind auf die 30 Tage nicht anzurechnen. Ferner gilt die Überschreitung des achtstündigen Höchstarbeitstages im Rahmen der 96-Stundendoppelwoche zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden nicht als Mehrarbeit nach § 3 AZVO. Außerdem bezieht sich § 3, wie überhaupt die AZVO. nur auf die werktägliche Arbeitszeit, so daß zulässige Sonntagsarbeit nicht von den 30 Mehrarbeitstagen in Abzug zu bringen ist.[26]) Schließlich ist auf die Schutzvorschriften für Jugendliche und Arbeiterinnen bei Anwendung des § 3 AZVO. besondere Rücksicht zu nehmen. (Über das Verhältnis des § 3 zu § 5, 6a und 9 AZVO. s. unten.)

b) § 4 AZVO. sieht eine Überschreitung der für den Gesamtbetrieb zulässigen Dauer der Arbeitszeit durch die in Ziffer 1—4 näher bezeichneten Hilfsarbeiten vor. Die zulässige Arbeitszeitdauer bestimmt sich dabei nach § 1 in Verbindung mit § 2, 3, 5, 6 und 10 AZVO., d. h. sie ist entweder der reine oder der durch zulässige Mehrarbeit verlängerte achtstündige Höchstarbeitstag. Die Überschreitung darf nicht für alle Arbeitnehmer gleichmäßig erfolgen, vielmehr ist für Jugendliche zwischen 14 — 16 Jahren und Arbeiterinnen eine solche von einer, für alle übrigen Arbeitnehmer um höchstens 2 Stunden erlaubt.

Hilfsarbeiten im Sinne des § 4 AZVO.[27]) sind diejenigen, welche außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen werden müssen um die volle Ausnutzung der regelmäßigen Arbeitszeit für den Gesamtbetrieb zu ermöglichen. Sie können sowohl vorübergehender als auch

---

[26]) s. Ausf. Best. § 3 Abs. III.
[27]) vgl. § 105c RGO.

dauernder Art sein; auch werden sie gewöhnlich nicht von der gesamten Belegschaft, sondern nur von einzelnen Arbeitnehmern verrichtet. Der Arbeitgeber darf nur solange arbeiten lassen, als die Hilfsarbeiten tatsächlich an Zeit beanspruchen; mit ihrer Erledigung ist die Arbeitszeit beendet (KGE. vom 25. Februar 1927, Gew. Arch. S. 594).

Zu den Hilfsarbeiten gehören nach Ziffer 1 die Bewachung der Betriebsanlagen; dann die Arbeiten, welche zur Reinigung der Betriebsräume und Einrichtungen, nicht des Arbeitsmaterials (der Rohstoffe) dienen und die Instandhaltungsarbeiten, d. s. Reparaturen an Maschinen, Geräten und Apparaten. Bedingung für deren Zulässigkeit ist jedoch, daß vor ihrer Ausführung der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes abhängt.

Ziffer 2 betrifft die Arbeiten zur Wiederaufnahme und Aufrechterhaltung des vollen Betriebes, so daß am nächsten Tage die gesamte Belegschaft die Arbeit uneingeschränkt beginnen kann. Hier ist insbesondere das Anheizen der Kessel und das Vorwärmen der Apparate zu nennen. Ziffer 3 erlaubt die Arbeiten zum Be- und Entladen der Schiffe und Eisenbahnwagen um Verkehrsstockungen durch Entzug dieser Verkehrsmittel zu vermeiden bezw. zu beseitigen und um die Einhaltung der Ladefristen zu ermöglichen, weil deren Ueberschreitung dem Arbeitgeber unnötige Ausgaben verursachen würde.

Nach Ziffer 4 endlich dürfen noch Aufsichtspersonen mit der Überwachung der vorstehend genannten Arbeiten beschäftigt werden.

Zur Kontrolle hat wiederum der Arbeitgeber ein genaues Verzeichnis über die nach § 4 AZVO. geleistete Mehrarbeit zu führen, außerdem ist die Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung vorgeschrieben.

c) Den Kernpunkt der Ausnahmen bildet § 5 AZVO.: durch Tarifvertrag darf die Arbeitszeit über die in § 1 Satz 2 und 3 AZVO festgesetzten Grenzen ausgedehnt werden. Im Geltungsbereich des Tarifvertrages treten dann an Stelle der Vorschriften des § 1 AZVO. dessen Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit. Damit hat der Gesetzgeber die Einführung einer längeren als der achtstündigen Arbeitszeit der Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien im Wege der kollektiven Vereinbarung übertragen. § 5 AZVO. gilt jedoch nur, wenn die Arbeitszeitdauer durch Tarifvertrag über die Grenzen des § 1 AZVO. ausgedehnt wird, dagegen nicht, wenn der Tarifvertrag eine hinter diesen Grenzen zurückbleibende Arbeitszeit festlegt.

Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zur Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen, welcher

zwischen einer Arbeitnehmervereinigung und einem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbande abgeschossen ist. Der Rechtsnatur nach ist er ein privatrechtlicher Vertrag des Schuldrechtes[28]), denn er kommt auf der Grundlage der Gleichberechtigung zwischen den Parteien zustande und regelt privatrechtliche Verhältnisse. Als Tarifvertragspartei kann auf der Arbeitnehmerseite nur eine sog. tariffähige Vereinigung, auf Arbeitgeberseite dagegen auch eine Einzelperson auftreten. Tariffähige Vereinigungen sind solche, die nur Arbeitnehmer oder Arbeitgeber umfassen und ihren wirtschaftlichen Zweck selbständig, insbesondere unabhängig von der Gegenpartei, zu verfolgen imstande sind. Die Betriebsvertretung (nach dem BRG.) kann nur dann Tarifvertragspartei sein, wenn sie die wirtschaftliche Arbeitnehmervereinigung vertritt, zu der sich die Belegschaft des Betriebes zusammengeschlossen hat. Dies ist beim Abschluß eines sog. Firmen- oder Haustarifes besonders zu beachten.

Inhaltlich umfaßt der Tarifvertrag zwei Arten von Bestimmungen: einerseits solche, die für die Vertragsparteien mit der Wirkung der Unabdingbarkeit ausgestattet sind und die beim Abschluß von Einzelarbeitsverträgen in diese übergehen, sie bilden den normativen Teil; anderseits die Abmachungen, welche rein schuldrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen der Tarifparteien gegeneinander erzeugen, sie machen den obligatorischen Teil aus.

Die Vereinbarungen über die Arbeitszeit gehören dem normativen Teile an. Ihnen kommt nach § 5 AZVO. öffentlich-rechtliche Wirkung zu; die privatrechtlichen Bestimmungen des Tarifvertrages können in dessen Geltungsbereich den gesetzlichen achtstündigen Höchstarbeitstag außer Kraft und die in ihnen enthaltene Dauer der Arbeitszeit an seine Stelle setzen, d. h. die tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeitdauer wird zur öffentlich-rechtlich zulässigen Höchstarbeitszeit, deren schuldhafte Überschreitung den Arbeitgeber nach § 11 AZVO. strafbar macht. Soll jedoch der tarifvertraglichen Abmachung diese Wirkung anhaften, so muß sie sich innerhalb eines bestimmten Spielraumes bewegen, der nach unten durch die Acht- und nach oben durch die Zehnstundengrenze (§ 1 und § 9 AZVO.) beschränkt wird.

Der Geltungsbereich des Tarifvertrages ist jedesmal für den konkreten Einzelfall zu bestimmen; vor allem ist dabei zu unterscheiden,

---

[28]) vgl. Art. 322 Schweizerisches Obligationenrecht.

ob der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder nicht. Ist er nicht für allgemeinverbindlich erklärt, so deckt sich sein Geltungsbereich mit dem Kreis der „Beteiligten" im Sinne des § 1 Abs. II TVVO. Beteiligte Personen sind hiernach die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Tarifvertrages gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Letzteres kann auch stillschweigend geschehen, besonders dann, wenn der Tarifvertrag als ortsüblich für die in seinem Bezirk abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge anzusehen ist. Anders ist es dagegen, wenn der Tarifvertrag nach § 2 TVVO. für allgemeinverbindlich erklärt ist. Er ist innerhalb seines räumlichen Geltungsbereiches, der in der Allgemeinverbindlichkeitserklärung genau festzulegen ist, für Einzelarbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann im Sinne des § 1 TVVO. unabdingbar (d. h. er kann nicht zu ungunsten der Arbeitnehmer durch Einzelvertrag abgeändert werden), wenn der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer oder auch beide nicht an dem Tarifvertrage beteiligt sind.

Auf die Art und Weise der Entstehung des Tarifvertrages kommt es nicht an, auch der durch Verbindlicherklärung eines Schiedsspruches zustande gekommene Zwangstarif kann die öffentlich-rechtliche Funktion des § 5 Abs. I AZVO. haben. Mit dem Ablauf oder Wegfall des Tarifvertrages tritt der Rechtszustand nach § 1 AZVO. wieder ein; von einer sog. Nachwirkung des Tarifvertrages[29]) kann hier keine Rede sein.

§ 5 Abs. II AZVO. verleiht den obersten Landesbehörden und dem Reichsarbeitsminister an deren Stelle[30]) ein Beanstandungsrecht, wenn ein nicht für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag Bestimmungen über die Arbeitszeit erhält, die mit dem Sinne des öffentlichrechtlichen Arbeitnehmerschutzes unvereinbar sind. Demnach können für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nicht beanstandet werden, weil bei ihnen bereits in dem Verfahren, das zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung führte, eine dahingehende Prüfung stattge-

---

[29]) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 54 u. Hueck, NZfA. 1926, S. 151.

[30]) s. § 5 Abs. IV AZVO. und über die Delegationsbefugnis § 15 Abs. II AZVO.

funden hat. Für das Beanstandungsrecht genügt es, wenn die tarifvertraglichen Abmachungen mit dem Sinne, d. h. dem Zwecke des öffentlichrechtlichen Arbeitnehmerschutzes unvereinbar sind, wobei auf die Schutzbedürftigkeit der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer besonders zu achten ist. Tarifbestimmungen, welche den Arbeitnehmerschutzvorschriften widersprechen, sind gemäß § 134 BGB. nichtig, ohne daß es einer Beanstandung bedürfte.

Die Beanstandung, welcher keine aufschiebende Wirkung zukommt, wird in der Weise durchgeführt, daß den Tarifvertragsparteien hierüber unter Setzung einer Frist, innerhalb deren sie die bemängelten Bestimmungen abändern sollen, Mitteilung zugeht. Kommen sie dieser Aufforderung nicht nach, so kann die oberste Landesbehörde bzw. der Reichsarbeitsminister selbst die zulässige Arbeitszeitdauer festsetzen. Diesem Verwaltungsakte kommt jedoch lediglich die Bedeutung einer gesetzlich zugelassenen Höchstarbeitszeit zu (Ausf. Best. zu § 5 Abs. IV).

Für den Fall, daß in einem Tarifvertrage die näheren Bestimmungen über die Arbeitszeit besonderer Vereinbarung oder der Entscheidung durch besondere Stellen vorbehalten sind und trotz Fristsetzung nicht zustande kommen, steht nach § 5 Abs. III AZVO. den gleichen Behörden das Recht zu subsidiär die zulässige Arbeitszeitdauer festzulegen, bis die Vereinbarung oder Entscheidung vorliegt.

Wichtig ist die Vorschrift des § 5 Abs. V AZVO.: die Ausnahmen nach § 3 und § 4 sollen auch neben Tarifverträgen gelten.

Es dürfen also trotz tarifvertraglich verlängerter Arbeitszeit die Mehrarbeit an den 30 Tagen und die Hilfsarbeiten geleistet werden. Hierbei ist jedoch im allgemeinen die Zehnstundengrenze des § 9 AZVO. einzuhalten, sodaß bei einer durch Tarifvertrag auf 9 Sunden festgesetzten Arbeitszeitdauer die Mehrarbeit nach § 3 und § 4 nur noch eine Stunde lang währen darf.

Erdmann[31]) hält diese Bestimmung für zwingenden Rechtes (ius cogens); sie kann also nicht durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Dieser Ansicht ist nicht beizupflichten. Richtig ist vielmehr Syrup's[32]) Meinung, der das Gegenteil annimmt. Der Arbeitgeber ist weder öffentlichrechtlich noch privatrechtlich verpflichtet die Mehrarbeit nach § 3 und § 4 auszunützen, daher kann er auch auf sie von vornherein verzichten.

---

[31]) Erdmann, a. a. O., Anm. 14 zu § 5 AZVO.
[32]) Syrup, a. a. O., S. 96, Anm. 1a.

d) § 6 AZVO., der eine Verlängerung der Arbeitszeit über die Grenzen des § 1 Satz 2 und 3 AZVO. durch behördliche Genehmigung vorsieht, hat gegenüber dem § 5 AZVO. nur untergeordnete Bedeutung. Die tarifvertragliche Regelung geht nämlich der behördlichen vor; für die letztere ist also erst Raum, wenn alle Möglichkeiten zur Herbeiführung einer tariflichen Vereinbarung, auch das Schlichtungsverfahren, vergeblich beschritten wurden. Die Gewerbe- oder Bergaufsichtsbeamten können dann auf Antrag des Unternehmers für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung eine längere als die achtstündige Arbeitszeit zulassen. Die Genehmigung darf jedoch nur widerruflich erteilt werden, auch ist die Auflage besonderer Bedingungen zum Schutze der Arbeitnehmer gegen die verlängerte Arbeitszeitdauer als zulässig zu erachten.

Die Mehrarbeit kann nur gestattet werden, wenn gewisse sachliche Voraussetzungen gegeben sind. Diese sind im Gesetze erschöpfend aufgezählt, daher einer Ergänzung durch landesrechtliche Vorschriften nicht fähig. Sie beruhen einmal auf betriebstechnischen Gründen, wie Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen, dann auf allgemein wirtschaftlichen Gründen. Als solche kommen große Saisonaufträge, wichtige Auslandslieferungen und dringende unaufschiebbare Arbeiten, welche zur Förderung der deutschen Volkswirtschaft dienen, in Betracht. Jedoch ist hier auch die Lage des Arbeitsmarktes und die Möglichkeit der Einstellung Erwerbsloser zu berücksichtigen.

Gegen den Bescheid des Aufsichtsbeamten steht beiden Parteien das Recht der Beschwerde an die vorgesetzte Dienstbehörde zu, welche endgültig entscheidet. Sie ist an keine Einlegungsfrist gebunden; Suspensivwirkung kommt ihr nicht zu. Geht die Wirkung der behördlichen Zulassung von Mehrarbeit über den Amtsbezirk des Gewerbe- oder Bergaufsichtsbeamten hinaus, so treten an deren Stelle die obersten Landesbehörden bzw. der Reichsarbeitsminister. Hiedurch soll eine einheitliche Behandlung der Mehrarbeitsfrage gewährleistet werden. Auch für ganze Gewerbezweige oder Berufe kann eine behördliche Zulassung von Mehrarbeit eintreten, hierbei sind dann die beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu hören. Eine beträchtliche Einschränkung der behördlichen Genehmigungsbefugnis ist ferner dadurch gegeben, daß bei der Regelung der Beschäftigungsdauer durch Tarifvertrag erst 3 Monate nach dessen Ablauf eine längere als die in ihm enthaltene Arbeitszeit zugelassen werden darf. Dadurch soll die Kündigung von Tarifverträgen ver-

hindert werden, die lediglich aus dem Grunde erfolgt um durch die behördliche Genehmigung eine längere als die ehemals tarifvertraglich festgesetzte Arbeitszeitdauer zu erreichen. Eine Verfügung, welche innerhalb der 3 Monate eine längere Arbeitszeit gestattet als vorher der Tarifvertrag, ist insoweit unwirksam, als sie über den Tarifvertrag hinausgeht. Schließlich ist noch bestimmt, daß beim Zustandekommen einer tarifvertraglichen Regelung der Mehrarbeit, diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen tritt, womit der subsidiäre Charakter der letzteren klar ausgesprochen wird.

Für die nach §§ 3, 4, 5 und 6 AZVO. zulässige Mehrarbeit legt § 9 AZVO. die grundsätzliche Obergrenze von 10 Stunden täglich fest. Sie ist besonders bei kumulativer Anwendung der §§ 3 und 4 neben § 5 einzuhalten. Die im Rahmen der 96-Stundendoppelwoche erfolgende Ausgleichsarbeit wird durch sie dagegen nicht beschränkt, was seit der Änderung der AZVO. durch das Gesetz vom 14. April 1927, das eine klarere Fassung des § 9 brachte, außer Zweifel gestellt ist. Auch die Zehnstundengrenze gilt nur grundsätzlich und nicht absolut, so daß eine längere Arbeitszeitdauer als 10 Stunden täglich nicht ausgeschlossen ist; sie kann vielmehr unter gewissen Voraussetzungen in zwei Fällen überschritten werden. Dies ist aber nur möglich, wenn bereits durch eine der Ausnahmen vom achtstündigen Höchstarbeitstag, also durch Mehrarbeit nach §§ 3, 4, 5 oder 6 die Zehnstundengrenze erreicht ist, m. a. W. „§ 9 gibt keine selbständige Ausnahmemöglichkeit, sondern regelt lediglich für die auf den sonstigen Bestimmungen beruhenden Ausnahmefälle das Ausmaß der Arbeitsverlängerung“ (Ausf. Best. zu § 9 AZVO. Abs. 1). In dem einem Falle ist erforderlich, daß dringende Gründe des Gemeinwohls ausnahmsweise die Überschreitung rechtfertigen, wozu noch die befristete Genehmigung der Gewerbe oder Bergaufsichtsbeamten bzw. der obersten Landesbehörden oder des Reichsarbeitsministers in der nach § 6 Abs. 1 AZVO. festgesetzten Reihenfolge treten muß. Durch die „dringenden Gründe des Gemeinwohls“ sind vor allem die Privatinteressen ausgeschlossen, die dazu im ausdrücklichen Gegensatz stehen; bei jenen muß es sich vielmehr um dringende wirtschaftliche Notwendigkeiten der Allgemeinheit handeln. Hierbei kommen dringende Interessen der deutschen Volkswirtschaft, aber auch öffentliche Interessen, die mit der Produktion überhaupt, insbesondere mit der rechtzeitigen Belieferung des öffentlichen Bedarfs verknüpft sind, in Betracht. Ausdrücklich ist noch im Gesetze bestimmt, daß die behördliche Genehmigung nur befristet zu erteilen ist. Die Arbeiten dürfen also nur vorübergehender Natur sein, sie

müssen wirkliche Ausnahmefälle darstellen. Eine Grenze bis zu der sich die behördliche Genehmigung erstrecken darf, ist im Gesetze nicht festgelegt. Die Dauer der Überschreitung ist somit dem Verwaltungsermessen der Behörden anheimgestellt, welche bei der Entscheidung die sozialen Gesichtspunkte in Rechnung zu ziehen haben.

In dem anderen Falle, der die Überschreitung der Zehnstundengrenze erlaubt, ist keine behördliche Zulassung vorgeschrieben. Es muß sich hier um Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten handeln, die nicht von den mit besonders gefährlichen Verrichtungen beschäftigten Arbeitern (s. § 7 AZVO.) geleistet werden dürfen und bei denen eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer des Betriebes nicht möglich ist und die Heranziehung betriebsfremder Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann. Welche Arbeiten als Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten anzusehen sind, ist in einer unter dem 29. April 1927 besonders ergangenen Ausführungsbestimmung des Reichsarbeitsministers genau umgrenzt. Es sind mit Ausnahme des Be- und Entladens von Eisenbahnwagen und Schiffen die gleichen Arbeiten wie nach § 4 AZVO.

Bei der Heranziehung betriebsfremder Arbeitnehmer kommt vor allem die Einstellung Erwerbsloser in Betracht, es ist aber zu berücksichtigen, ob eine Beschäftigung betriebsfremder Personen technisch möglich und auch wirtschaftlich gerechtfertigt ist. Es ist hier nicht zu verkennen, daß der Arbeitgeber bei der Entscheidung, ob diese Voraussetzungen sämtlich vorliegen, vor eine schwere Frage gestellt wird und Gefahr läuft, daß die strafrichterliche Nachprüfung zu einem anderen Ergebnis gelangen kann.

Nach § 9 Abs. II AZVO. bleiben die sonstigen gesetzlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer, unberührt. Damit ist der für die Anwendung der AZVO. so wichtige Grundsatz ausgesprochen, daß sie nur Ausnahmen von ihren eigenen Bestimmungen zuläßt, dagegen weitergehende Schutzgesetze nicht abändert. Es dürfen weder der Grundsatz des achtstündigen Höchstarbeitstages, geschweige denn tarifliche Vereinbarungen, behördliche Festsetzungen, noch einseitige Anordnungen der Arbeitgeber in die Schutzvorschriften anderer Gesetze eingreifen. Als solche sind §§ 120 f, 135, 136, 137, 139 a, 139 c, 139 d, 154, 154 a RGO., Art. 5 Arb. AO. und § 2, 9 Ang. VO. zu nennen.

Für weibliche Arbeitnehmer ist ferner noch ein besonderer Schutz während der Schwangerschaft und Stillzeit vorgesehen; auf Wunsch muß sie der Arbeitgeber von jeglicher Arbeit, welche die Dauer von

acht Stunden täglich überschreitet, befreien. Hierunter fällt nicht nur die Mehrarbeit, sondern auch die Ausgleichsarbeit nach § 1 Satz 3 AZVO. Verweigert der weibliche Arbeitnehmer nach Äußerung eines diesbezüglichen Verlangens diese Arbeiten, so kann hieraus der Arbeitgeber keinen Grund zur fristlosen Entlassung nach § 626 BGB., § 123 Ziffer 3 und § 133c Ziffer 3 RGO., § 72 Ziffer 2 HGB. ableiten.

I 2a) Außer der nach §§ 3, 4, 5 und 6 AZVO. zulässigen Mehrarbeit mit der grundsätzlichen Obergrenze des § 9 kennt die AZVO. noch andere Ausnahmen vom achtstündigen Höchstarbeitstage, für welche nicht einmal eine solche besteht. Dies trifft auf die Arbeitsbereitschaft, die Arbeit in Not- und außergewöhnlichen Fällen und die Arbeit beim Schichtwechsel in kontinuierlichen Betrieben zu.

§ 2 AZVO. läßt für Gewerbezweige und Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, durch Tarifvertrag und subsidiär durch behördliches Eingreifen des Reichsarbeitsministers nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine vom achtstündigen Höchstarbeitstage und der 96-Stundendoppelwoche abweichende Regelung zu.

Mit dem Begriff „Gewerbezweig“ ist die Art des Betriebes gemeint, bei den „Gruppen von Arbeitnehmern“ wird dagegen auf die berufliche Tätigkeit des Einzelnen abgestellt.

Arbeitsbereitschaft ist ein Zwischenzustand von Arbeitstätigkeit und Arbeitsruhe. Im Gegensatz zur Arbeitsruhe, der Untätigkeit, ist sie ein positives Verhalten, das jedoch wiederum keine Bewegungstätigkeit und Anspannung bedeutet. Infolgedessen bleibt als Arbeitsbereitschaft ein Zustand der Praesenz und zwar sowohl der körperlichen als auch der geistigen Praesenz, ebenso wie die Arbeitstätigkeit eine Vereinigung körperlicher und geistiger Tätigkeit darstellt. Als Folge der körperlichen Praesenz ist physische Anwesenheit des Arbeitnehmers zu fordern, die geistige Praesenz, welche zur physischen Anwesenheit hinzutritt, besteht aus psychischer Wachsamkeit, welche zwar bei innerer und äußerer Entspannung stattfindet, aber die Arbeitskraft zu sofortiger Verfügung bereit hält.

Die Sonderbehandlung der Arbeitsbereitschaft rechtfertigt sich damit, daß der Arbeitnehmer während ihrer Dauer zwar seine volle Zeit, dagegen nicht seine volle Kraft aufwenden muß. Eine allzulange Ausdehnung der Arbeitsbereitschaftsdauer ist aber hieraus nicht abzuleiten, denn dies würde zu einer Beeinträchtigung der kulturellen Aufgabe des Arbeitszeitschutzes, der Sicherung einer angemessenen Freizeit

des Arbeitnehmers zur geistigen Erholung, führen. Als Arbeitsbereitschaft sind die Verrichtungen von Schrankenwärtern, Pförtnern, Feuerwehrleuten, Wächtern, Apparatewärtern und Heizern an automatischen Feuerungen anzusehen.

Bedingung für die von § 1 Satz 2 und 3 AZVO. abweichende Regelung ist ferner, daß regelmäßig und im erheblichen Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegen muß. Die Tarifverträge, welche die Dauer der Arbeitsbereitschaft festlegen, unterliegen der Beanstandung nach § 5 Abs. II AZVO. Der Regelung durch den Reichsarbeitsminister kommt wohl nur subsidiäre Bedeutung im Sinne des § 6 Abs. IV AZVO. zu. Ist eine besondere Behandlung der Arbeitsbereitschaft nach § 2 AZVO. nicht erfolgt, so gilt sie als Arbeitszeit im Sinne des § 1 AZVO.

b) Weitere Ausnahmen vom achtstündigen Höchstarbeitstage ohne Beschränkung durch eine Obergrenze läßt § 10 AZVO. zu. Es handelt sich hier zunächst um die vorübergehenden Arbeiten in Notfällen. Notfall ist ein unvorhergesehenes widriges Ereignis, das zur Abwendung unverhältnismäßigen Schadens sofortiges Eingreifen erheischt. Der Begriff ist der gleiche wie in § 105c Ziffer 1 RGO.

Gewöhnlich werden die Arbeiten in Notfällen zur Beseitigung eines Notstandes oder zur Abwendung einer Gefahr dienen. Ein Notstand ist jedoch nicht anzunehmen, wenn der Unternehmer den Fall selbst herbeigeführt hat, auch eilige Arbeiten reichen nicht zu seiner Begründung aus. Mit seiner Beseitigung dürfen nicht nur öffentliche, sondern auch private Interessen verfolgt werden.

Daneben nennt § 10 Abs. I AZVO. die Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Es fehlt hier im allgemeinen das unglückliche Ereignis, das den Notfall kennzeichnet; weiter ist nicht gesagt, daß der „Betroffene" und der Arbeitgeber identisch sein müssen, so kann ein ungewöhnlich früher Winter Mehrarbeit nach § 10 Abs. I AZVO. in der Textilindustrie rechtfertigen. Jedoch müssen auch die Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen vorübergehender Natur sein, dürfen also nicht jedes Jahr regelmäßig wiederkehren und sich auf längere Zeit erstrecken. Als Beispiele führt das Gesetz das drohende Verderben von Rohstoffen oder Lebensmitteln und das Mißlingen von Arbeitserzeugnissen an. Sind die Folgen des außergewöhnlichen Falles durch Heranziehung weiterer Arbeitskräfte zu beseitigen, so ist die Mehrarbeit unzulässig.

§ 10 Abs. II AZVO. läßt ferner unter gewissen Bedingungen die

Beendigung begonnener Arbeiten zu. So darf hierbei nur eine geringe Zahl erwachsener (d. h. über 16 Jahre alter) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an einzelnen Tagen beschäftigt werden, was besonders bei handwerksmäßigem Betriebe zutrifft. Auch müßte die Nichterledigung der Arbeiten deren Ergebnis gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden nach sich ziehen. Auch dann ist die Weiterarbeit nur statthaft, wenn dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehrungen zugemutet werden können.

c) Eine erhebliche Überschreitung des achtstündigen Höchstarbeitstages für gewerbliche Arbeiter (also nicht auch für Angestellte!) gestattet endlich Art. IV. Arb.AO.

In kontinuierlichen Betrieben, d. h. solchen mit Tag- und Nachtarbeit und ununterbrochener Sonntagsarbeit, dürfen erwachsene männliche Arbeiter innerhalb eines Zeitraumes von 3 Wochen einmal zu 16stündiger Arbeit einschließlich der Pausen zur Herbeiführung des regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels herangezogen werden. Als Aequivalent ist ihnen dann in den 3 Wochen eine ununterbrochene Ruhezeit von zweimal je 24 Stunden zu gewähren.

Zu den kontinuierlichen Betrieben zählen die Großeisenindustrie, die chemischen Fabriken und die Gaswerke. Der Schichtwechsel bezweckt, daß die Belegschaft, welche bisher die Tagesarbeit leistete, in der folgenden Zeit während der Nacht im Betriebe beschäftigt ist. Die 16stündige Arbeit bedeutet gegenüber der früheren, vor 1918 üblichen Doppelschicht von 24 Stunden eine wesentliche Erleichterung für die Arbeiter.

II a) Für die mit besonderer Gefahr für Leben oder Gesundheit verbundenen Arbeiten und den Bergbau ist in der AZVO. eine besondere Regelung getroffen, welche die Einschränkung von Mehrarbeit bezweckt.

§ 7 AZVO., die einzige Bestimmung, welche nur für Arbeiter, nicht auch für Angestellte gilt, regelt die Arbeitszeitdauer der gefährlichen Arbeiten. Gefährliche Arbeiten sind diejenigen, bei welchen die Arbeiter unter besonderen Gefahren für Leben oder Gesundheit beschäftigt werden; es sind insbesondere der Steinkohlenbergbau unter Tage und die Arbeiten, durch welche die Arbeiter in außergewöhlichem Grade der Einwirkung von Hitze, giftigen Stoffen, Staub und dgl. oder der Gefährdung durch Sprengstoffe ausgesetzt sind. Welche Gewerbezweige und Gruppen von Arbeitern außer den im Steinkohlenbergbau unter Tage beschäftigten hierher gehören, bestimmt der Reichsarbeitsminister durch Verordnung (§ 7 Abs. II AZVO.). Auf Grund dieser Ermächtigung sind bisher ergangen:

die VO. über die Arbeitszeit in den Kokereien und Hochofenwerken vom 20. Januar 1925,

die VO. über die Arbeitszeit in Gaswerken vom 9. Februar 1927,

die VO. über die Arbeitszeit in Metallhütten vom 9. Febr. 1927,

die VO. über die Arbeitszeit in Glashütten und Glasschleifereien vom 9. Februar 1927,

die VO. über die Arbeitszeit in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der Großeisenindustrie vom 16. Juli 1927.

Für alle diese Arbeiter darf die Überschreitung des achtstündigen Höchstarbeitstages bzw. der 96-Stundendoppelwoche auf Grund tariflicher Vereinbarung oder behördlicher Zulassung nur stattfinden, wenn sie aus Gründen des Gemeinwohles dringend erforderlich ist oder wenn sie sich in langjähriger Übung als unbedenklich erwiesen hat und eine halbe Stunde nicht übersteigt.

Die Mehrarbeit aus Gründen des Gemeinwohles kann bis zur Zehnstundengrenze des § 9 AZVO. und mit befristeter behördlicher Genehmigung sogar darüber hinaus erstreckt werden. Die Vorschrift über die Mehrarbeit bis zur Dauer einer halben Stunde, welche sich in langjähriger Übung als unbedenklich erwiesen haben muß, ist im Hinblick auf die im oberschlesischen Steinkohlenbergbau übliche Arbeitszeit von $8^1/_2$ Stunden erlassen.

§ 7 AZVO. hat die Bedeutung einer Anweisung an alle Behörden, welchen die Beanstandung von Tarifverträgen nach § 5 Abs. II und die Zulassung von Mehrarbeit nach § 6 AZVO. obliegt. Die Mehrarbeit auf §§ 2, 3, 4 und 10 ist auch in den Schutzbetrieben des § 7 zulässig. Dies geht aus dem Gesetzeswortlaut einwandfrei hervor. Die Gegenmeinung Klehmet's[33]) erscheint demgegenüber nicht als haltbar.

b) § 8 AZVO. schreibt für die heißen Betriebspunkte im Bergbau unter Tage, ohne Unterschied, ob es sich um Steinkohlen-, Erz- oder Kalibergbau handelt, eine Verkürzung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag vor. Heiße Betriebspunkte sind solche, an denen mehr als 28 Grad Celsius Wärme herrscht. Bei der Verkürzung ist von der für den Gesamtbetrieb unter Tage zulässigen Arbeitszeit auszugehen. Für den Fall, daß eine tarifvertragliche Vereinbarung nicht zustande kommt, ordnet die zuständige Bergbehörde nach Anhörung der

---

[33]) Klehmet, Die AZVO. 1924, S. 59.

beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Verkürzung an.

Bei dieser Regelung durch Tarifvertrag oder behördliche Anordnung müssen die Bestimmungen der Landesberggesetze unberührt bleiben d. h. für sie ist nur Raum, wenn sie einen noch weitergehenden Schutz als den in den bergpolizeilichen Vorschriften enthaltenen einführt.

§ 8 Abs. II regelt ferner die Berechnung der Arbeitszeit im Steinkohlenbergbau. Hier gilt als regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Schichtzeit; diese wird vom Beginne der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zum Wiederbeginn bei der Ausfahrt oder vom Eintritt des einzelnen Arbeiters in das Stollenmundloch bis zu seinem Wiederaustritt gerechnet.

§ 9.

## Der Lohnzuschlag für produktive Mehrarbeit.

Das Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927 hat den öffentlich-rechtlichen unter Strafe und Zwang gestellten Vorschriften der AZVO. eine privatrechtliche Bestimmung hinzugefügt, den § 6a, welcher einen Anspruch auf Lohnzuschlag für produktive Mehrarbeit gewährt. Die hieraus sich ergebende finanzielle Belastung des Arbeitgebers soll zur Einschränkung entbehrlicher Mehrarbeit führen.

Der Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer ergibt sich aus § 1 AZVO. in Verbindung mit Art. I Arb. AO. und §§ 11, 12, 13 Ang.VO., deckt sich also mit dem Geltungsbereich der AZVO. Hiervon sind nur die Lehrlinge ausgenommen, weil ihre Arbeit nicht so sehr um des Verdienstes als vielmehr um ihrer Ausbildung und Unterweisung willen geleistet wird.

Lohnzuschlagspflichtig ist die sog. produktive Mehrarbeit d. i. die über den achtstündigen Höchstarbeitstag bezw. die 96-Stundendoppelwoche hinaus auf Grund der §§ 3, 5, 6 oder 10 geleistete Arbeit. Hierbei ist es gleichgültig, ob die grundsätzliche Obergrenze des § 9 AZVO. eingehalten wird oder nicht.

Die Lohnzuschlagspflicht erlischt aber wieder, wenn die Mehrarbeit nur uneigentlich produktiv ist, d. h. zwar auf Grund der §§ 3, 5, 6 verrichtet wird, aber auch nach § 2 oder 4 zulässig wäre und im Falle des § 10 lediglich infolge von Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen oder anderen unvermeidlichen Störungen erforderlich ist, so daß nur die Mehrarbeit in den „außergewöhnlichen Fällen“ und

zur Erledigung begonnener Arbeiten nach § 10 AZVO. zuschlagspflichtig bleibt.

Ferner kann der Reichsarbeitsminister nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für Saisongewerbe, welche in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig zu erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind und infolgedessen die zulässige Mehrarbeit in Anspruch nehmen müssen, bestimmen, daß sie nicht zur Zahlung des Lohnzuschlages verpflichtet sind, soweit die Mehrarbeit in den übrigen Zeiten des Jahres durch Verkürzung der Arbeitszeit ausgeglichen wird. Die Anordnung des Reichsarbeitsministers setzt einen Antrag und den Nachweis voraus, daß der Ausgleich durch bindende Vereinbarung für die Dauer der zu treffenden Befreiung von der Lohnzuschlagspflicht gesichert ist. Bezüglich der Höhe des Lohnzuschlages herrscht Vertragsfreiheit. Dem im Gesetze genannten Zuschlag von 25 %, welcher als angemessene Vergütung gelten soll, kommt daher nur subsidiäre Bedeutung zu.

Herrscht über die Form, Höhe, Art der Berechnung oder das Bestehen der Lohnzuschlagspflicht Streit, so ist zu unterscheiden, ob dieser zwischen Einzel- oder gesamtvertragsfähigen Parteien zum Austrag kommen soll.

Einzelstreitigkeiten gehören nämlich vor die Arbeitsgerichte; die Arbeitnehmer verfolgen ihren Anspruch auf den Überstundenzuschlag durch Klage gegen den Arbeitgeber, über die das Arbeitsgericht unter Würdigung der tatsächlichen Verhältnisse entscheidet.

Anders ist die Sachlage, wenn es sich um Gesamtstreitigkeiten handelt. Solche liegen vor, wenn gesamtvertragsfähige Parteien beteiligt sind.

Gesamtvertragsfähig sind die Parteien dann, wenn sie zum Abschluß eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung befähigt sind. Es sind dies auf Arbeitnehmerseite die wirtschaftlichen Vereinigungen (Gewerkschaften) hinsichtlich des Tarifvertrages und die Betriebsvertretung (Betriebsrat, Gruppenrat, Betriebsobmann) und die vertretungslose Belegschaft hinsichtlich der Betriebsvereinbarung, auf Arbeitgeberseite ein Verband bzw. der einzelne Arbeitgeber. Hier kann auf Antrag der ständige oder der vom Reichsarbeitsminister für den Einzelfall bestellte Schlichter, sofern in freier Verhandlung oder im Schlichtungsverfahren nach der VO. über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 keine Gesamtvereinbarung zustande gekommen ist, eine bindende Regelung über die Frage des Lohnzuschlages treffen.

Die Tätigkeit des Schlichters auf Grund des § 6a AZVO. ist von seiner Stellung und Funktion im Schlichtungsverfahren genau zu unterscheiden. Erstere hat nur subsidiären Charakter und zur Voraussetzung, daß eine Lösung durch Gesamtvereinbarung in freier Verhandlung oder im Schlichtungsverfahren nicht geglückt ist.

Die nach § 6a AZVO. ergehende bindende Regelung des Schlichters ist eine Verwaltungsverfügung, welche zwischen den gesamtvertragsfähigen Parteien Recht schafft und auch für das Arbeitsgericht bindend ist. Die Wirkung eines Zwangstarifvertrages ist ihr auf keinen Fall gegeben, sie schließt eine spätere Vereinbarung der Parteien, welche von ihr abweicht, nicht aus.

## § 10.

## Die Strafbestimmung der Arbeitszeitverordnung.

§ 11 AZVO. belegt denjenigen mit Geldstrafe, der den Vorschriften der AZVO. oder den in Kraft bleibenden Bestimmungen der in § 1 bezeichneten Verordnungen oder den daraufhin erlassenen Anordnungen zuwiderhandelt.

Strafbar ist demnach:

1. die Überschreitung des achtstündigen Höchstarbeitstages, sofern sie nicht durch Ausgleichsarbeit nach § 1 Satz 3 oder durch Mehrarbeit nach § 2, 3, 4, 5, 6 oder 10 gedeckt ist,
2. die Überschreitung der Zehnstundengrenze des § 9, sofern dies nicht ausnahmsweise gestattet ist,
3. die Überschreitung der Schutzvorschriften des § 7,
4. die Überschreitung der Grenzen der §§ 3 und 4 und der tariflichen Grenzen nach § 5 bei zulässiger Mehrarbeit,
5. die Zuwiderhandlung gegen die wieder in Kraft gesetzten Bestimmungen der Arb. AO. und der Ang. VO.,
6. die Zuwiderhandlung gegen die auf Grund des § 15 Abs. I vom Reichsarbeitsminister erlassenen Ausführungsbestimmungen und die nach § § 2, 5, 6, 8 und 9 ergangenen behördlichen Anordnungen.

Die Strafe kann nur über den Arbeitgeber, nicht über den Arbeitnehmer verhängt werden, denn nur dem ersteren obliegen die Schutzpflichten des Arbeitszeitrechtes (so auch RGStr. 55, 70).

Arbeitgeber ist die als Gegenkontrahent dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrage gegenüberstehende Person, die zumeist mit dem Unternehmer identisch sein wird. An Stelle des Arbeitgebers oder neben ihm kann auch sein Stellvertreter im Sinne des § 151 RGO. strafbar sein; obwohl die Anwendbarkeit des § 151 RGO. nicht ausdrücklich erklärt ist, so können hiergegen doch im Hinblick auf Art. XI Arb.AO. keine Bedenken geäußert werden.

Voraussetzung für die Bestrafung ist schuldhaftes d. h. vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln. Der Irrtum kann gemäß § 59 Str.GB. die Strafbarkeit nur dann völlig ausschließen, wenn er nicht schon selber auf Fahrlässigkeit beruht.

Die sog. Irrtumsverordnung vom 18. Januar 1917 erscheint nicht anwendbar; dem anderslautenden Urteil des OLG. Karlsruhe vom 11. November 1926, das in langer Begründung die Brücke von den Kriegsverordungen zu den Demobilmachungsverordnungen und von diesen zur AZVO. zu schlagen sucht, ist nicht beizutreten.

Im Hinblick auf die Androhung der Geldstrafe qualifiziert sich die Tat als Vergehen (§ 1 Abs. II Str. GB.). Der Strafrahmen ergibt sich aus § 27 und § 27a Str. GB.: 3 RM — 10000 RM; bei Gewinnsucht bis zu 100000 RM. Gemäß § 43 Abs. II Str. GB. ist der Versuch der Straftat des § 11 AZVO. als straflos zu erachten. Die Strafverfolgung verjährt in 3 Jahren, die Strafvollstreckung nach der Höhe der erkannten Strafe in 5 bezw. 2 Jahren (§ 67 Abs. II, § 70 Ziffer 5 und 6 Str. GB.). Idealkonkurrenz mit §§ 135, 137, 146 RGO. ist möglich, so OLG. Kiel vom 31. Oktober 1925 in J. W. 27, 286.

Die Straftat ist ein Offizialdelikt (§ 152 Str. PO.) und gehört zur Zuständigkeit der Amtsgerichte (GVG. § 24 Ziffer 2), über sie entscheidet der Amtsrichter als Einzelrichter (GVG. § 25 Ziffer 2b).

Strafschärfend ist der Rückfall, welcher mit Gefängnisstrafe bis zu 6 Monaten und mit Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen bedroht ist. Er liegt vor, wenn der Täter bereits einmal wegen eines vorsätzlichen oder fahrlässigen Vergehens wider die AZVO. bestraft worden ist und darauf vorsätzlich abermals ein solches begeht. Die Strafverfolgung verjährt hier erst nach 5 Jahren.

§ 11.

## Die Aufgaben der vorgesetzten Dienstbehörden nach § 13 AZVO.

Für Betriebe und Verwaltungen des Reiches (auch der Reichsbank) und der Länder sowie für Verwaltungen der Gemeinden und Gemeindeverbände steht die Ausübung der durch die AZVO. dem Reichsarbeitsminister oder anderen Behörden übertragenen Befugnisse den diesen Betrieben oder Verwaltungen vorgesetzten Dienstbehörden zu. Diese können die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die übrigen Arbeitnehmer der genannten Betriebe und Verwaltungen übertragen.

Für die Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände gilt dies nicht. Von den Befugnissen sind nur die nach § 2, 6, 9 Abs. I Satz 1 AZVO. auf die vorgesetzten Dienstbehörden übergegangen; die übrigen sind nach Art und Zweck hierfür nicht geeignet.

Für die Reichsbahngesellschaft gilt § 16 Abs. IV Reichsbahngesetz; darnach haben deren eigene Behörden die Befugnisse des Reichsarbeitsministers und der anderen Behörden aus der AZVO. auszuüben.

§ 12.

## Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918.

Die Sonderregelung der Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien hat ihren Ursprung in der auf Grund des § 120f RGO. erlassenen Bekanntmachung betr. den Betrieb der Bäckereien und Konditoreien vom 4. März 1896. Sie war durch die lange Arbeitszeit im Bäckereigewerbe veranlaßt, welche eine erhebliche Gefährdung für die Gesundheit der Gesellen und Lehrlinge darstellte. Durch sie wurde die tägliche Beschäftigungsdauer auf 12—13 Stunden festgesetzt. Weitere Schutzbestimmungen für jugendliche Arbeiter und Arbeiterinnen in Bäckereien mit Motorenbetrieb brachte eine Bekanntmachung des Reichskanzlers vom 13. Juli 1900. Ferner sind noch die zur Streckung der Getreidevorräte ergangenen Kriegsverordnungen vom 15. Jan. 1915 und 26. Mai 1916 zu erwähnen. Die mit ihnen gemachten Erfahrungen suchte man in einem Reichsgesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien

zu verwerten, dessen Entwurf dem Bundesrat am 23. März 1918 vorgelegt wurde. Die Staatsumwälzung hinderte jedoch sein Zustandekommen. Am 23. November 1918 erließ hierauf der Rat der Volksbeauftragten die VO. über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien, auf welche der Gesetzentwurf vom 23. März 1918 ausschlaggebenden Einfluß gewonnen hatte. Im Jahre 1923 blieb sie trotz der Umgestaltung des übrigen Arbeitszeitrechtes unverändert. Die wiederholt verlangte Angleichung an die AZVO. vom 21. Dezember 1923/14. April 1927 erfolgte erst durch das Gesetz vom 16. Juli 1927.

Die Rechtsgültigkeit der Bäck. VO. ist angesichts des § 1 Übergangsgesetz vom 4. März 1919 und der mehrfachen Entscheidungen oberster Gerichte [34]), welche sich für ihre Gültigkeit aussprachen, nicht zu bezweifeln.

Gegenüber der AZVO. ist die Bäck. VO. die lex specialis, sie schließt deshalb in ihrem Geltungsbereich die Anwendbarkeit der AZVO. aus (vgl. § 14 Abs. IV AZVO.).

Die Vorschriften der Bäck. VO. über die Arbeitszeit beziehen sich auf Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstige Arbeiter, die in gewerblichen Bäckereien und Konditoreien mit der Herstellung von Backwaren beschäftigt sind. Damit scheidet die Herstellung solcher für den eigenen Bedarf im Haushalt und in der Landwirtschaft aus. Auf Angestellte in gewerblichen Bäckereien und Konditoreien erstreckt sich die Bäck. VO. nicht, deren Arbeitszeit richtet sich vielmehr nach der AZVO. Auch von den gewerblichen Arbeitern genießen nur diejenigen, welche mit der Herstellung von Backwaren beschäftigt sind, den Schutz der Bäck. VO., das Hauspersonal dagegen nicht. Den gewerblichen Betrieben sind die Bäckereien und Konditoreien von Konsum- und anderen Vereinen gleichgestellt (§ 10 Bäck. VO.). Aber nicht nur Hauptbetriebe, sondern auch gewerbliche Nebenbetriebe, welche Backwaren bereiten, unterfallen der Bäck. VO. Als solche Nebenbetriebe kommen die von Gast- und Schankwirtschaften, Speiseanstalten aller Art (Pensionen, Heilanstalten, Fabrikkantinen), Warenhäusern, Mühlen, Bahnhofswirtschaften und anderen gewerblichen Betrieben in Betracht. Die Anlagen zur Herstellung von Dauerbackwaren (Zwieback, Keks, Biskuit, Honigkuchen, Lebkuchen, Waffeln, Matze) stehen,

---

[34]) RG.Str. 57, 108; bay. Ob.L.G. vom 5. Febr. 1925 im Gew. Arch. 1926, S. 132; KG. vom 28. Mai 1926 in J. W. 56, 283.

was die Regel der Beschäftigungsdauer anlangt, nicht unter der Bäck.VO., sondern unter der AZVO. (§ 4 Bäck.VO.).

Im Geltungsbereich der Bäck.VO. ist ebenfalls der achtstündige Höchstarbeitstag bezw. die 96-Stundendoppelwoche als grundsätzliche Arbeitszeit an Werktagen festgesetzt. Innerhalb des Rahmens der 96-Stundendoppelwoche ist nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung Arbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden möglich (§ 1 Abs. I Bäck.VO.).

Von dieser grundsätzlichen Dauer der Arbeitszeit gibt es eine Reihe von Ausnahmen, in welchen „Mehrarbeit" zulässig ist. Es kann nämlich durch Tarifvertrag und beim Fehlen eines solchen durch Anordnung des Reichsarbeitsministers eine längere Arbeitszeit eingeführt werden. Der Anordnung des Reichsarbeitsministers kommt nur subsidiäre Bedeutung zu. Als Obergrenze für diese beiden Ausnahmen gelten einschließlich der Arbeitsbereitschaftszeiten 54 Wochenstunden.

Eine Begrenzung der täglichen Beschäftigungsdauer wie nach § 9 AZVO. besteht nicht (§ 1 Abs. II Bäck.VO.).

Nach § 2 Bäck.VO. dürfen sowohl der achtstündige Höchstarbeitstag als auch die 54-Wochenstundengrenze überschritten werden, wenn es sich um Arbeiten handelt, die zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind. Weitere Voraussetzung ist, daß diese nicht innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen oder beendet werden können. Es müssen also unvorhergesehene Fälle sein, welche diese Mehrarbeit rechtfertigen. Unstatthaft erscheint es eine Arbeit im Hinblick auf § 2 Bäck.VO. zu beginnen, die sicherlich nicht in der regelmäßigen Arbeitszeit zu Ende geführt werden kann. Die Vorschrift ähnelt den außergewöhnlichen Fällen des § 10 Abs. 1 AZVO.

Schließlich können noch die Gewerbeaufsichtsbeamten in zwei Fällen die Genehmigung zur Mehrarbeit erteilen (§ 7 Bäck. VO.). An 20 Tagen im Jahre darf beim Nachweis dringenden Bedürfnisses der achtstündige Höchstarbeitstag und die Obergrenze von 54 Wochenstunden überschritten werden. Die Festsetzung der Arbeitsdauer ist hier dem pflichtgemäßen Ermessen des Gewerbeaufsichtsbeamten überlassen. Schließlich dürfen während der Messen, Jahrmärkte und Volksfeste die Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstigen Arbeiter über den achtstündigen Höchstarbeitstag hinaus beschäftigt werden.

Die Genehmigung setzt einen Antrag voraus und darf nur unter dem Vorbehalte des Widerrufes erteilt werden. Sie kann an Be-

dingungen geknüpft werden. Auch ist die Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung angeordnet.

Zur Einschränkung entbehrlicher Mehrarbeit ist auch den in Bäckereien und Konditoreien beschäftigten Arbeitern (ausgenommen sind wiederum die Lehrlinge!) ein privatrechtlicher Anspruch auf Lohnzuschlag bei Überschreitung des achtstündigen Höchstarbeitstages nach Maßgabe des § 6a AZVO. eingeräumt (§ 1 Abs. II Bäck. VO.).

Die Bestrafung des Arbeitgebers[35]), der diesen Vorschriften zuwiderhandelt, richtet sich nach § 12 Bäck. VO.

§ 13.

## Die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924.

Die Bestrebungen das Arbeitsverhältnis der in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Personen zu regeln gehen bis auf das Jahr 1908 zurück. Damals faßte der Reichstag eine dahingehende Resolution. Sie bildete den Anlaß zu umfassenden Erhebungen des Reichsgesundheitsamtes, welches 1914 die „Grundsätze für die Beschäftigung des Pflegepersonals in Krankenanstalten" ausarbeitete. Während des Krieges war an eine Regelung nicht zu denken. Aber auch die Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 brachte für das Pflegepersonal keine befriedigende Lösung. Bestritten war vor allem, ob das Pflegepersonal der Krankenanstalten als Arbeiter im gewerblichen Betriebe anzusehen sei. Trotzdem das Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung, das die Arb. AO. erlassen hatte, diese Frage bejahte, waren die Schwierigkeiten keineswegs alle behoben. Solche zeigten sich insbesondere bei der Durchführung dieser VO.: so bewährte sich der dreifache Schichtwechsel mit Rücksicht auf die Kranken in keiner Weise. Infolgedessen wurde bei der Neugestaltung des Arbeitszeitschutzes auf Grund des II. Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezember 1923 die noch heute geltende Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Feb. 1924 erlassen.

---

[35]) s. RG. Str. 57, 108.

Als Spezialgesetz schließt sie in ihrem Geltungsbereich die Anwendung der AZVO. aus.

Die Kr.VO. regelt die Dauer der Arbeitszeit des in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Pflegepersonals. Als Krankenpflegeanstalten gelten hierbei öffentliche und private Anstalten, in denen Kranke oder Sieche versorgt werden, die ständiger ärztlicher Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen, ferner Entbindungsanstalten, Säuglingsheime und Irrenanstalten. Es begründet keinen Unterschied, ob diese Anstalten private oder öffentliche sind, ob sie gemeinnützig oder mit Absicht auf Gewinnerzielung betrieben werden. Altersheime, Fürsorgeanstalten und Sanatorien für Erholungsbedürftige, bei welchen die ärztliche Behandlung hinter die komfortable Unterbringungsart zurücktritt, gehören nicht hierher.

Ausgenommen sind ferner die dem Reichswehrministerium unterstellten Lazarette und die Krankenstationen in Gefängnissen. Auch die Hauspflege fällt nicht unter die Kr.VO., weil diese nur die Arbeitszeit in Anstalten regelt.

Zum Pflegepersonal zählen die Personen, welche in einer derartigen Anstalt auf Grund eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses überwiegend pflegerische Arbeiten leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen. Als solche Arbeiten sind vor allem die Dienste persönlicher Natur anzusehen, die von Pflegern und Wärtern den besonderen Bedürfnissen und Wünschen der Kranken entsprechend ausgeübt werden. Es gehören aber auch die Verrichtungen hierher, die sich nur zeitweilig auf die persönlichen Bedürfnisse der Kranken einzustellen haben, wie die Arbeit der Masseure, Bademeister, des Küchen-, Laboratiums- und Apothekenpersonals und derjenigen Personen, welche die Aufenthaltsräume der Kranken zu reinigen haben.

Auf die nicht im Arbeitsverhältnis stehenden charitativ tätigen Personen, wie die Mitglieder der katholischen Kongregationen, der evangelischen und jüdischen Schwesternschaften, des Johanniter- und Maltheser-Ordens und des Roten Kreuzes findet die Kr.VO. keine Anwendung. Ebenso nicht auf Gemeindeschwestern, Jugend- und Schulpfleger, Kreisfürsorgerinnen und Pflegerinnen, die von Schwesternheimen zur Pflege in Familien geschickt werden, weil diese ihre Tätigkeit außerhalb einer Krankenpflegeanstalt entfalten.

Für die übrigen in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Personen, welche nicht zum Pflegepersonal gehören, gilt die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923. Jedoch besteht hier eine Besonderheit:

in Krankenpflegeanstalten, die von der obersten Landesbehörde als gemeinnützig anerkannt sind, sind die Vorschriften der Kr.VO. auch auf diese Personen anzuwenden, sofern dem nicht anderslautende Vereinbarungen entgegenstehen.

Keinerlei Arbeitszeitschutz genießen endlich die in Krankenpflegeanstalten tätigen Personen, die um ihrer eigenen dauernden Versorgung willen in die Anstalt aufgenommen sind.

Im Geltungsbereich der Kr.VO. sind als Höchstdauer der wöchentlichen Beschäftigungszeit einschließlich der Sonn- und Feiertage 60 Stunden festgelegt. Hierbei soll in der Regel die tägliche Beschäftigungsdauer 10 Stunden nicht überschreiten. Diese Tagesgrenze stellt nur eine Sollvorschrift dar, ihr kommt somit nur die Bedeutung einer Richtlinie zu, von der im Bedarfsfalle abgewichen werden darf. Für die Arbeitsbereitschaft ist keine besondere Regelung vorgesehen, sie gilt daher als Arbeit. Auch die Zeit[36]), die das Pflegepersonal zum An- und Ablegen der Berufskleidung, zu seiner körperlichen Reinigung, gegebenenfalls Desinfektion, zur Säuberung von Räumen und Geräten, sowie zur Übergabe der Pflege an den Nachfolger bedarf, wird vielfach auf die Arbeitszeit anzurechnen sein, namentlich wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die mit der eigentlichen pflegerischen Arbeit in engem Zusammenhange stehen und die Voraussetzung für ihre Leistung bilden.

Die 60-Wochenstundengrenze darf nur in einem Ausnahmefall überschritten werden. Hier muß es sich um unvorhergesehene Arbeiten vorübergehender Natur handeln, die in Notfällen (Unfall, Seuche, Operation) unverzüglich vorgenommen werden müssen.

Die Verteilung der 60-Wochenstunden auf die einzelnen Tage hat die Anstaltsleitung nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung vorzunehmen.

Zuwiderhandlungen gegen die Kr.VO. werden nach Maßgabe des § 5 gesühnt. Für beamtete Leiter von Krankenpflegeanstalten öffentlicher Körperschaften tritt an die Stelle krimineller, die disziplinare Bestrafung ein.

---

[36]) vgl. Kühne, R.Arb.Bl. 1924, S. 155.

§ 14.

## Die Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung und des Kinderschutzgesetzes über die Arbeitszeitdauer.

Die Vorschriften der RGO. über die Beschränkung der Arbeitszeitdauer beruhen größtenteils auf dem „Arbeiterschutzgesetz“ vom 1. Juni 1891, der berühmten Novelle zu deren VII. Titel.

Zunächst ist auf den hygienischen Maximalarbeitstag des § 120f RGO., der die Einschränkung der Beschäftigungsdauer für die Arbeiter in gesundheitsgefährdenden Betrieben vorsieht, einzugehen. § 120f RGO. enthält keine unmittelbare Festsetzung bestimmter Arbeitszeiten, sondern nur die Ermächtigung zum Erlaß behördlicher Verordnungen und polizeilicher Verfügungen, welche den Arbeitszeitschutz erst anordnen sollen. Die Ermächtigung ist jedoch nur beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gegeben: es muß nämlich die Gesundheit der Arbeiter durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit gefährdet sein. Nur die Gesundheit, nicht das Familienleben oder die geistige Fortbildung können demnach geschützt werden. Der Schutz hat aber bereits bei deren Gefährdung, nicht erst nach erfolgter Schädigung einzusetzen. Weiter ist gefordert, daß die Gesundheitsgefährdung die Folge überlanger Arbeitszeiten sein muß, sie darf also nicht auf andere Gründe zurückzuführen sein, mit anderen Worten zwischen der übermäßigen Arbeitszeitdauer und der Gesundheitsgefährdung muß Kausalzusammenhang bestehen.

Alsdann kann auf Grund dieser Ermächtigung die Reichsregierung[37]) mit Zustimmung des Reichsrates im Verordnungswege die Dauer der täglichen Arbeitszeit in solchen Betrieben regeln. Die Verordnungen sind durch das Reichsgesetzblatt zu veröffentlichen und dem Reichstage zur Kenntnisnahme vorzulegen (§ 120g RGO.). Hat die Reichsregierung von ihrer Befugnis noch keinen Gebrauch gemacht, so kann die Landeszentralbehörde oder die zuständige Polizeibehörde durch Verordnung in ihrem Amtsbereich entsprechende Bestimmungen erlassen. Letztere hat hierbei die beteiligten Gewerbetreibenden und Arbeiter anzuhören.

---

[37]) Früher der Bundesrat, nunmehr ist die Reichsregierung nach Art. 77, Art. 179 Abs. II RV. und § 3 Uebergangsgesetz vom 4. März 1919 an dessen Stelle getreten.

Aber nicht nur allgemeine Anordnungen für ganze Gewerbezweige, sondern auch polizeiliche Verfügungen für den einzelnen gesundheitsgefährdenden Betrieb sind nach § 120f Abs. II RGO. zulässig. Hierfür ist Voraussetzung, daß noch keine allgemeinen Verordnungen ergangen sind. Gegen diese Polizeiverfügungen ist die Beschwerde nach Maßgabe des § 120d Abs. IV RGO. gegeben.

Von den Verordnungen des Reiches, die auf Grund des § 120f RGO. erlassen wurden, sind noch in Geltung:

die Bkm. vom 23. Januar 1902 betreffend die Beschäftigung von Gehilfen und Lehrlingen in Gast- und Schankwirtschaften,

die Bkm. vom 26. April 1899 und 15. November 1903 betr. den Betrieb von Getreidemühlen.

Beschränkungen der Arbeitszeitdauer finden sich ferner in den auf Grund des § 120e RGO. ergangenen Verordnungen.

§ 120e RGO. ist die Ermächtigung zum Erlaß von Vorschriften über die Durchführung des in den §§ 120a — 120c RGO. enthaltenen Betriebsschutzes für bestimmte Arten von Anlagen. Deshalb behandeln diese Verordnungen überwiegend den Schutz der Arbeiter gegen Gefahren. Insoweit gehören sie nicht in das Recht des Arbeitszeitschutzes. Es ist daher hier nur auf die Bestimmungen einzugehen, welche eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer zum Gegenstande haben. Diese entspringen aber nicht den Erwägungen, welchen man bei der Schaffung des Arbeitszeitschutzes gefolgt ist, sondern den Motiven des Gefahrenschutzes.

Es kommen hier folgende Verordnungen des Reiches in Betracht:

die VO. vom 2. Februar 1921 über die Ausführung von Anstreicherarbeiten in Schiffsräumen (§ 5),

die VO. vom 27. Januar 1920 über die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Verbindungen (§ 12; Höchstdauer der Beschäftigung 6 Stunden),

die VO. vom 16. Juni 1905 betr. die Einrichtungen und den Betrieb von Bleihütten (§ 13; Höchstdauer der Arbeitszeit 4 bis 8 Stunden),

die VO. vom 28. Juni 1920 zum Schutze der Preßluftarbeiter (§ 34; Beschäftigungsdauer 2—8 Stunden, abgestuft nach der Gefährlichkeit),

die VO. vom 31. Mai 1909 betr. die Einrichtung und den Betrieb von Steinbrüchen und Steinhauereien (§ 9; Arbeitsdauer 9—10 Stunden),

die VO. vom 3. Juli 1909 betr. die Einrichtung und den Betrieb gewerblicher Anlagen, in denen Thomasschlacke gemahlen oder Thomasschlackenmehl gelagert wird (§ 15; Arbeitszeit 10 Stunden),

die VO. vom 1. März 1902 betr. die Einrichtung und den Betrieb gewerblicher Anlagen zur Vulkanisierung von Gummiwaren (§ 10; Beschäftigungszeit 4 Stunden).

Die im folgenden zu behandelnden Vorschriften der RGO. und des Kinderschutzgesetzes enthalten das für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer geltende Arbeitszeitrecht. Sie tragen der erhöhten Schutzbedürftigkeit dieser Personen insofern Rechnung, als sie noch weitergehende Beschränkungen für deren Beschäftigungsdauer vorschreiben.

Jugendliche und Frauen bedürfen nämlich aus verschiedenen Gründen eines erhöhten Schutzes. So kommt in hygienischer Beziehung in Betracht, daß ihre Kraft und Widerstandsfähigkeit im Vergleich zu erwachsenen männlichen Arbeitnehmern eine viel geringere ist. In kultureller Hinsicht, daß die Jugendlichen eine genügende Ausbildung genießen und die Frauen ihren Pflichten in Heim und Haus nicht völlig entzogen werden sollen. Endlich sprechen noch bevölkerungspolitische Erwägungen mit: die Jugendlichen bilden das zukünftige Geschlecht und die Frauen erhalten als Mütter den Bevölkerungsstand der Nation.

Der Geltungsbereich der §§ 135—139a RGO. ergibt sich aus § 134i, § 154 und 154a RGO. Demnach sind sie zunächst auf gewerbliche Betriebe anzuwenden, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden; für Saisonbetriebe genügt es, wenn diese Zahl in den Zeiten vermehrten Arbeitsbedürfnisses erreicht wird. Hiervon sind die im § 154 Abs. I RGO. genannten Arbeitnehmer und Gewerbe ausgenommen. Weiterhin gelten aber die §§ 135 bis 139a RGO. nach § 154 Abs. II—IV und § 154a auch für Ziegeleien und über Tag betriebene Brüche und Gruben, wenn in diesen Betrieben mindestens 5 Arbeiter beschäftigt werden. Ferner finden sie ohne Berücksichtigung der Arbeiterzahl auf Hüttenwerke, Zimmerplätze und andere Bauhöfe, Werften, Werkstätten der Tabakindustrie, Bergwerke, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebene Brüche und Gruben Anwendung. Schließlich haben noch die Bkm. vom 13. Juli 1900 über die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitern und Arbeiterinnen in Werkstätten mit Motorenbetrieb, erlassen auf Grund von § 153 Abs. III RGO. und die Verordnung vom 31. Mai

1897/17. Februar 1904 betr. die Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion, ergangen nach § 154 Abs. IV RGO., die Anwendbarkeit der §§ 135—139a auf diese Betriebe angeordnet.

In den diesem Geltungsbereich unterfallenden Betrieben dürfen Kinder, welche das 13. Lebensjahr vollendet, das 14. aber noch nicht erreicht haben und nicht mehr zum Besuche der Volksschule verpflichtet sind, höchstens 6 Stunden lang täglich beschäftigt werden (§ 135 Abs. II RGO.). Ferner darf die Arbeitszeit junger Leute zwischen 14—16 Jahren 10 Stunden täglich nicht überschreiten (§ 135 Abs. III RGO.).

Gemäß § 137 Abs. II RGO. darf die Beschäftigungsdauer der Arbeiterinnen höchstens 10 Stunden, an den Vorabenden der Sonn- und Festtage höchstens 8 Stunden betragen. Für Arbeiterinnen und Jugendliche besteht ferner das Verbot der Mitgabe von Arbeit nach Hause (§ 137a RGO.). Dies gilt ausnahmslos für die Tage, an welchen die Beschäftigung während der gesamten gesetzlich zulässigen Zeit stattgefunden hatte. An anderen Tagen, an denen die Arbeitszeit der Arbeiterinnen und Jugendlichen hinter der erlaubten Beschäftigungsdauer zurückblieb, darf Arbeit nur in beschränktem Umfange mitgegeben werden, nämlich nur soviel als im Durchschnitt während des Restes der gesetzlichen Arbeitszeit im Betriebe hergestellt werden könnte. Hierdurch soll die Umgehung der Arbeitszeitschutzvorschriften verhindert werden. Bei Zuwiderhandlungen kann die zuständige Polizeibehörde nach § 137a Abs. III RGO. einschreiten.

Den Ausnahmen von den § 135 Abs. II und III und § 137 Abs. II, welche auf Grund der §§ 138a und 139 RGO. zugelassen werden können, kommt seit der Aenderung des Art. VII Arb.AO. durch Art. II des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927 neue Bedeutung zu. Nach Art. II des Arbeitszeitnotgesetzes in Verbindung mit den Ausf. Best. zu § 14 AZVO. kann nämlich auf Grund des Art. VII Arb. AO. keine Verlängerung der Arbeitszeit mehr genehmigt werden, so daß insoweit die §§ 138a und 139 RGO. wieder in Geltung getreten sind. Ferner sind noch die auf Grund des § 139a RGO. erlassenen Verordnungen zu erwähnen, welche Ausnahmen von den Schutzvorschriften für Arbeiterinnen und Jugendliche zulassen. Es sind dies:

die Bkm. vom 9. März 1913 über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien sowie Sandbläsereien,

die Bkm. vom 7. März 1913 über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter auf Steinkohlenbergwerken,

die Bkm. vom 20. Mai 1912 über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Walz- und Hammerwerken.

Die Gültigkeitsdauer dieser 3 Bkm. wurde bis zum 31. März 1929 verlängert (VO. vom 25. März 1927).

Um die Durchführung der Schutzvorschriften zu sichern, obliegt dem Arbeitgeber die Pflicht der Ortspolizeibehörde vor der beabsichtigten Beschäftigung von jugendlichen Arbeitern und Arbeiterinnen schriftliche Anzeige hierüber zu erstatten (§ 138 RGO.).

Die Strafen sind für den Fall der Zuwiderhandlung gegen §§ 135, 137, 137a Abs. I und gegen die auf Grund der §§ 120e, 120f, 139, 139a erlassenen Bestimmungen, soweit sie die Arbeitszeitdauer betreffen, dem § 146 Absatz I Ziffer 2 und Abs. II, bei Uebertretungen der nach § 137a Abs. III ergangenen Verfügungen dem § 147 Abs. I Ziffer 4 und bei Verstoß gegen § 138 dem § 149 Abs. I Ziffer 7 RGO. zu entnehmen.

Schließlich ist noch auf die Beschränkungen der Arbeitszeitdauer im Gesetz betr. die Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. März 1903 einzugehen. Es stellt ein Mindestmaß reichsrechtlicher Schutzvorschriften auf, welche durch landesrechtliche Bestimmungen erweitert und ergänzt werden dürfen (§ 30 K.Sch.G.).

Es ist anwendbar, wenn Kinder in gewerblichen Betrieben beschäftigt werden (§ 1). Als Kinder gelten Knaben und Mädchen unter 13 Jahren sowie solche über 13 Jahre, die noch zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind. Hierbei wird zwischen eigenen und fremden Kindern unterschieden. Eigene Kinder sind diejenigen, die dem Hausstand des Arbeitgebers angehören und mit ihm oder seinem Ehegatten bis zum dritten Grade verwandt oder von ihm oder seinem Ehegatten adoptiert oder bevormundet oder ihm zur gesetzlichen Zwangs- oder Fürsorgeerziehung überwiesen sind, im letzteren Falle aber nur, wenn er sie zugleich mit sonstigen eigenen Kindern beschäftigt. Die Vorschriften über eigene Kinder gelten auch dann, wenn Kinder für einen Dritten, aber in der Werkstätte oder Wohnung einer Person beschäftigt werden, zu der sie in dem eben bezeichneten Verhältnis stehen. Alle anderen Kinder gelten als fremde.

Die Beschäftigung fremder Kinder, die über 12 Jahre alt sind, darf in den Werkstätten, in denen sie nicht nach § 4 KSchG. und

§ 135 Abs. I RGO. verboten ist, im Handels- und Verkehrsgewerbe, in Gast- und Schankwirtschaften sowie beim Austragen von Waren und sonstigen Botengängen nicht länger als 3 Stunden und während der Schulferien höchstens 4 Stunden betragen. Gemäß § 17 K.Sch.G. gilt dies für eigene Kinder nur dann, wenn sie das Austragen von Zeitungen, Milch und Backwaren für Dritte besorgen.

Auch hier trifft den Arbeitgeber die Pflicht schriftliche Anzeige über die beabsichtigte Beschäftigung fremder Kinder an die Ortspolizeibehörde zu erstatten.

Diese Vorschriften sind gemäß §§ 23 und 25 Abs. I Ziffer 1 und Abs. II und § 26 K.Sch.G. unter kriminelle Strafe gestellt.

Das Verhältnis der RGO. und des K.Sch.G., ferner der Verordnungen, welche auf Grund der RGO. erlassen wurden, zur Arbeitszeitverordnung ergibt sich aus § 9 Abs. II und den Ausf. Best. zu §§ 1 und 10 AZVO. Hiernach bleiben die sonstigen gesetzlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere der weiblichen und jugendlichen, unberührt. Ebenso bestimmt § 9 Bäck.VO., daß auf den Gewerbebetrieb der Bäckereien und Konditoreien die Vorschriften der RGO. insoweit Anwendung finden, als nicht die Bäck.VO. selbst besondere Bestimmungen getroffen hat. Nach § 154 Abs. I Ziffer 5 finden aber die Schutzvorschriften der §§ 135 Abs. II und III und 138 RGO. auf männliche jugendliche Arbeiter keine Anwendung. Diese Ausnahme ist durch den § 9 Bäck.VO. wohl nicht abgeändert worden. Für den Geltungsbereich der Kr.VO. endlich kommen die Vorschriften der RGO. nicht in Betracht, denn gemäß § 154 Abs. I Ziffer 3 RGO. gelten ihre (der RGO.) Bestimmungen nicht für Heilanstalten und Genesungsheime.

Die Bestimmungen der RGO. haben zwar an Bedeutung dadurch verloren, daß nach der AZVO. der Grundsatz des achtstündigen Höchstarbeitstages gilt. Es ist hiergegen zu betonen, daß jedoch keine ihrer Vorschriften formell aufgehoben worden ist. Deshalb ist in jedem Falle zu untersuchen, ob ihre Bestimmungen trotzdem anwendbar sind. Dies trifft auf den § 135 Abs. II RGO. ohne weiteres zu. Doch auch dem § 135 Abs. III und § 137 Abs. II RGO. kommt noch für die Fälle Bedeutung zu, in welchen nach der AZVO. die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden überschreiten darf. Ebenso ist neben der nach der AZVO. vorgeschriebenen Genehmigung die nach der RGO. erforderliche einzuholen.

II. Abschnitt:

# Die Regelung der Arbeitseinteilung.

## Vorbemerkung.

Die Vorschriften über die Höchstdauer der Arbeitszeit regeln das Höchstmaß der zulässigen Beschäftigung von Arbeitnehmern innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (Tag, Woche, Doppelwoche). Damit ist aber der Arbeitsleistung erst eine zeitliche Grenze gesetzt. Die Bestimmungen über die Höchstdauer der Arbeitszeit vermögen für sich allein in vielen Fällen noch keinen ausreichenden Schutz zu gewähren. Sie bedürfen daher einer Ergänzung durch die Regeln über die Arbeitseinteilung. Diese bindet die zulässige Arbeitszeit an gewisse Stunden und Tage. So lagert sie den zusammenhängenden Arbeitsakt, indem sie ihm zeitlich Beginn und Ende setzt. Sie unterbricht ferner diesen und legt Pausen und Mindestruhezeiten fest. Endlich trennt sie Werktags- und Sonntagsarbeit. Die Funktionen der Arbeitseinteilung sind demnach formaler Natur. Daher könnte man die beiden Normengruppen über die Höchstdauer der Arbeitszeit und über die Arbeitseinteilung als materielles und formelles Arbeitszeitrecht[38]) einander gegenüberstellen.

[38]) vgl. Jaekel, Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, 1926, S. 11.

§ 15.

## Beginn und Ende der Arbeitszeit.

Die Vorschriften, welche Beginn und Ende der Arbeitszeit regeln, beruhen auf der Erwägung, daß die verschiedenen Zeitabschnitte des Tages nicht gleichmäßig zur Arbeit und Ruhe geeignet sind. Für die Arbeitsruhe kommen aus hygienischen und kulturellen Gründen vornehmlich die Abend- und Nachtstunden in Betracht. Dennoch weist unser Arbeitszeitrecht in seiner jetzigen Gestaltung keine für alle Arbeitnehmer gültigen Bestimmungen hierüber auf, sondern bietet, wie überhaupt auf dem ganzen Gebiete der Arbeitseinteilung, das Bild größter Zerrissenheit.

Rechtsnormen, welche für sämtliche Arbeitnehmer geltende Beschränkungen über die zeitliche Lage der Arbeitsstunden enthalten, bestehen nicht. Insbesondere existiert kein allgemeines Verbot der Nachtarbeit. Beginn und Ende der Arbeitszeit sind vielmehr grundsätzlich der freien Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien überlassen, m. a. W. es herrscht hier im allgemeinen noch Vertragsfreiheit.

Jedoch bestehen Vorschriften über die Form, in welcher die zeitliche Lage der Arbeitszeit festzusetzen ist. Art. VIII Arb.AO. und § 3 Ang.VO. bestimmen für ihren Geltungsbereich, daß Beginn und Ende der Arbeitszeiten, sofern keine tarifliche Regelung erfolgt, vom Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeiter- bzw. Angestelltenausschuß oder, wenn ein solcher nicht besteht, mit der Arbeiter- bzw. Angestelltenschaft festzulegen und durch Aushang bekannt zu machen sind.

Die Festsetzung von Anfang und Schluß der Arbeitszeit ist somit in erster Linie der Gesamtvereinbarung zugewiesen. Hierbei genießt die tarifvertragliche Regelung den Vorrang vor der Betriebsvereinbarung. Dies ist darin begründet, daß der Tarifvertrag gewöhnlich für einen weit größeren Kreis von Arbeitnehmern gilt als die Betriebsvereinbarung, inbesondere wird es der Fall sein, wenn er für allgemeinverbindlich erkärt worden ist. Auch ist der sog. normative Teil des Tarifvertrages, in dem die Regelung über die zeitliche Lage der Arbeitszeit getroffen wird, den Einzelarbeitsverträgen gegenüber unabdingbar. Erst wenn keine tarifliche Festsetzung erfolgt, sind Beginn und Ende der Arbeitsstunden durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Im Gegensatz zum Tarifvertrag gilt sie nur für den einzelnen Betrieb, denn die Be-

triebsvereinbarung ist eine zwischen der Betriebsleitung und Betriebsvertretung getroffene Abmachung. An die Stelle der in Art. VIII AZVO. und § 3 Ang.VO. genannten Organe sind die Betriebsvertretungen des Betriebsrätegesetzes getreten (§ 104 BRG.). Dies sind die Gruppenräte (Arbeiter- oder Angestelltenrat), sofern es sich nur um die Wahrnehmung der Interessen der einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern handelt (§ 78 Abs. I BRG.), sonst der Betriebsrat (§ 66 BRG.) und in Kleinbetrieben der Betriebsobmann (§ 2, § 92 BRG). Ist keine Betriebsvertretung vorhanden, so hat die Betriebsleitung mit der Belegschaft über diese Fragen zu verhandeln und eine Vereinbarung abzuschließen.

Ist zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung bzw. der Belegschaft keine Einigung in freien Verhandlungen zu erzielen, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen, der eine bindende Entscheidung trifft (§ 75, § 78 Ziffer 5, § 80, § 92 BRG.). Das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß richtet sich nach der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923. Inhaltlich darf die Festlegung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit nicht mit zwingenden Rechtsvorschriften oder den Bestimmungen eines Tarifvertrages im Widerspruch stehen.

Der rechtlichen Natur nach gehört die Betriebsvereinbarung über Beginn und Ende der Arbeitszeit zu den sog. Dienstvorschriften[39]) d. s. Bestimmungen, welche sich auf die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betriebe und bei der Arbeit beziehen. Ferner ist noch hervorzuheben, daß Art. VIII Arb.AO. und § 3 Ang.VO. für alle Betriebe ohne Rücksicht auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer gelten.

Die zustandegekommene Vereinbarung muß durch Aushang im Betriebe an zugänglicher Stelle bekannt gegeben werden.

Eine Besonderheit gilt nach § 134a in Verbindung mit § 133h RGO. für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern und nach § 139k RGO. für offene Verkaufsstellen, in welchen in der Regel mindestens 20 Handlungsgehilfen- und Lehrlinge beschäftigt werden. Für diese ist nämlich eine Arbeitsordnung zu erlassen, zu deren obligatorischen Inhalt gemäß § 134b Abs. I Ziffer 1 RGO. „Bestimmungen über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit“ gehören.

---

[39]) Feig-Sitzler, Kommentar zum BRG. § 75, Anm. 1.

Die Arbeitsordnung ist ebenfalls eine Betriebsvereinbarung, jedoch eine solche besonderer Art. Während nämlich die nach Art. VIII Arb.AO. und § 3 Ang.VO. zu treffende Betriebsvereinbarung nur über Beginn und Ende der Arbeitszeit zu bestimmen braucht, also als selbständige Betriebsvereinbarung über diesen einen Punkt ergehen kann, muß die Arbeitsordnung noch Vorschriften anderer Art, wie über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung, Strafen usw. enthalten. Die Arbeitsordnung unterliegt außerdem gemäß § 134 e RGO. hinsichtlich der Gesetzmäßigkeit ihres Zustandekommens und ihres Inhaltes der Nachprüfung durch die untere Verwaltungsbehörde. Ihr Inhalt ist für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer rechtsverbindlich (§ 134 c RGO.). Gegen zwingende Rechtssätze und Bestimmungen eines Tarifvertrages darf er jedoch nicht verstoßen.

Auch die Arbeitsordnung ist an geeigneter allen beteiligten Arbeitnehmern zugänglicher Stelle auszuhängen und auf diese Weise bekanntzumachen. Der Aushang muß stets in lesbarem Zustande erhalten werden. Ueberdies ist ein Abdruck der Arbeitsordnung jeden Arbeitnehmer beim Antritt seiner Beschäftigung auszuhändigen (§ 134 e RGO.).

Unterläßt es der Arbeitgeber schuldhaft eine Betriebsvereinbarung über Beginn und Ende der Arbeitszeit nach Art. VIII Arb.AO. und § 3 Ang.VO. abzuschließen, so wird er nach § 11 AZVO. bestraft. Versäumt er eine Arbeitsordnung zu vereinbaren (§ 134 a, § 139 k RGO.), dann wird er nach § 147 Abs. I Ziffer 5 RGO. zur Verantwortung gezogen.

Nunmehr ist auf die Vorschriften einzugehen, welche Beschränkungen der zeitlichen Lage der Arbeitsstunden zum Gegenstand haben, insoweit also auch den Grundsatz der Vertragsfreiheit einengen.

Zunächst können aus hygienischen Gründen Beginn und Ende der Arbeitszeit in den Verordnungen, welche auf Grund des § 120 f RGO. ergehen, festgelegt werden.

Eine wichtige Regelung enthält sodann § 9 Ang.VO., welcher für offene Verkaufsstellen grundsätzlich den 7 Uhr-Ladenschluß anordnet; es müssen nämlich von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens offene Verkaufsstellen mit Ausnahme der Apotheken für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein (§ 9 Abs. I Ang.VO.). Hierdurch sind die Bestimmungen der §§ 139 e und 139 f RGO., welche den obligatorischen 9 Uhr-Ladenschluß vorsahen, wesentlich verschärft worden. Infolgedessen sind § 139 f vollständig und § 139 e, dessen Abs. III und IV in

Geltung blieben, teilweise durch § 9 Ang.VO. ersetzt worden (s. § 19 Ang.VO.).

Als offene Verkaufsstelle ist jede Verkaufsgelegenheit anzusehen, mag sie auch primitiver Art sein. Es genügt, wenn von einer festen für jedermann zugänglichen Stelle aus ein Warenverkauf stattfindet. Es gehören also alle Läden, Magazine, die Stände von Blumen- und Obstverkäufern, die Wohnräume eines Händlers, die außer dem Warenverkauf noch anderen Zwecken dienen, und die Automaten hierher. Ausgenommen sind kraft positiver Vorschrift die Apotheken, ferner die Gast-, Schank- und Speisewirtschaften, denn dort werden die Waren nicht zum Mitnehmen, sondern zum Genuß auf der Stelle an den Erwerber verkauft.

Aus diesem Gesichtspunkte heraus wurde ein Verkaufsstand für Keks, Schokolade und Zigaretten im Vorraum eines Lichtspieltheaters nicht als offene Verkaufsstelle[40]) angesehen. Allerdings darf dies nicht zur Umgehung des § 9 Abs. I Ang.VO. führen. So hat der Wirt in Automatenwirtschaften die Pflicht, darüber zu wachen, daß die Gäste während der Zeit des Ladenschlusses Rauchwaren nur in beschränktem Umfange zum Genuß auf der Stelle erwerben; ferner darf zu dieser Zeit ein Schankwirt nicht Rauchwaren an die Gäste zur Mitnahme verabreichen. Der Gassenschank, auch der Verkauf von Flaschenbier über die Straße, wird in Süddeutschland zum Gastwirtsgewerbe gerechnet und unterliegt sonach nicht dem § 9 Ang.VO. Auch auf die Bahnhofsverkaufsstellen, welche die Bedürfnisse des Reiseverkehrs befriedigen sollen, ist der Grundsatz des 7 Uhr-Ladenschlusses nicht anzuwenden. Dies wird aus § 6 RGO. in Verbindung mit § 19 Ang.VO. abgeleitet[41]).

Der Wortlaut und Zweck des § 9 Ang.VO. ergibt, daß es keinen Unterschied begründet, ob die offene Verkaufsstelle mit Angestellten oder Arbeitern betrieben wird[42]).

§ 9 Ang.VO. fordert Schließung der offenen Verkaufsstelle für den geschäftlichen Verkehr d. h. dem Publikum muß zweifelsfrei er-

---

[40]) Bayer. Ob.L.G. im Urteil vom 2. Februar 1921, mitgeteilt im O.L.G.E. 22, 21; ebenso O.L.G. Celle im Urteil vom 13. Juli 1926, Gew.Arch. 1927, S. 469.

[41]) So R.G.Str. 58, 137; K.G. im Gew.Arch. 22, 328; bay. Ob.L.G. im bay. Verw.Bl. 75, 158.

[42]) R.G.Str. 56, 219; bay. Ob.L.G. im Gew.Arch. 23, 488.

kennbar sein, daß der Geschäftsschluß eingetreten ist[43]). Die offene Verkaufsstelle wird zwar in vielen Fällen während der Zeit des Ladenschlusses abgesperrt sein. Dies kann jedoch nach § 9 Ang.VO. nicht verlangt werden. Ein solches Sperrgebot würde auch dort undurchführbar sein, wo das Ladenlokal zur Wohnung gehört oder gar als Wohnraum dient. Der geschäftliche Verkehr umfaßt nicht nur den Verkauf, sondern auch das Aushändigen früher gekaufter Waren[44]), das Anprobieren von Kleidern in einer Kleiderhandlung und das Vorzeigen von Waren bei einer Modenschau.[45]) Auch der Verkehr mit Verkäufern und Handlungsreisenden gehört hierher.

Es ist jedoch ausdrücklich hervorzuheben, daß das Gebot des 7 Uhr-Ladenschlusses einer Beschäftigung der Arbeitnehmer innerhalb der Verkaufsstelle während der Zeit von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens mit solchen Verrichtungen, bei denen ein Verkehr mit dem Publikum nicht in Frage kommt, keineswegs entgegensteht. Dies gilt insbesondere für Kontor-, Zurichtungs-, Reinigungs- und Reparaturarbeiten. Es wurden daher Zweifel darüber laut, ob § 9 Ang.VO. und dessen Vorläufer § 135e Abs. I und II RGO. eine Norm des Arbeitszeitrechtes sei; ob es sich nicht vielmehr um eine gewerbepolizeiliche Vorschrift handle, welche den Schutz des Geschäftsinhabers vor übermäßiger Ausdehnung der Geschäftszeiten durch die Konkurrenz bezwecke. Der letzteren Auffassung ist m. E. nicht beizutreten. Es ist zwar einerseits nicht abzustreiten, daß das Gebot des 7 Uhr-Ladenschlusses rechtlich mit dem Beginn und Ende der Arbeitszeit der in offenen Verkaufsstellen beschäftigten Arbeitnehmer nicht identisch ist, jedoch muß andererseits zugegeben werden, daß der 7 Uhr-Ladenschluß tatsächlich für die Mehrzahl der Arbeitnehmer in offenen Verkaufsstellen das Ende der Arbeitszeit bedeutet. In den übrigen Fällen, in denen das nicht zutrifft, tritt wenigstens indirekt eine Kürzung der Arbeitszeit ein, für die § 9 Ang.VO. eine wirksame Vorbedingung schafft.

Das Gebot des 7 Uhr-Ladenschlusses gilt nicht für die Bedienung der im Geschäftslokal anwesenden Kunden, wenn bereits die Zeit des Ladenschlusses eingetreten ist. Diese dürfen noch bedient werden; das Aushändigen verkaufter Ware gehört aber nur dann hierher, wenn der Einkauf unmittelbar vorher erfolgt ist. Das sog. „Ausbedienen"

---

[43]) So bay. Ob.L.G. im Gew.Arch. 2, 352 und 24, 293.
[44]) K.G. im Gew.Arch. 24, 282.
[45]) Bay. Ob.L.G. im bay. Verw.Bl. 75, 156.

stellt eine Vergünstigung für das Publikum dar, welches nicht bei Eintritt der Ladenschlußzeit zum Verlassen des Geschäftslokales genötig sein soll. Auch soll hierdurch das gute Einvernehmen zwischen Geschäftsinhaber und Kundschaft gewahrt werden, das allzuleicht gestört werden könnte, wenn das Gebot des § 9 Ang.VO. rigoros gelten würde.

Der Grundsatz des 7 Uhr-Ladenschlusses ist von einigen Ausnahmen durchbrochen. An jährlich höchstens 20 von der Ortspolizeibehörde zu bestimmenden Tagen dürfen die Verkaufsstellen nach 7 Uhr abends noch geöffnet sein. Die Obergrenze ist auf 9 Uhr abends festgesetzt. Damit soll die Bewältigung des Publikumsverkehrs vor Festtagen, insbesondere vor Weihnachten, gesichert werden. Hierbei braucht die Ortspolizeibehörde keine einheitliche Regelung für alle offenen Verkaufsstellen zu treffen; sie darf die Ausnahme für bestimmte Geschäftszweige auch verschieden festlegen oder auf einzelne beschränken.

Die andere Ausnahme bezieht sich auf die frühere Oeffnung der Lebensmittelgeschäfte. Diese dürfen nach näherer Bestimmung der Ortspolizeibehörde vor 7 Uhr, aber nicht vor 5 Uhr morgens geöffnet sein. Die Erlaubnis zum früheren Verkauf kann auf bestimmte Lebensmittel beschränkt werden. Zu den Lebensmitteln gehören nicht die Genußmittel, wie Spirituosen und Tabakwaren. Die frühere Geschäftsöffnung soll der Versorgung der Arbeiterbevölkerung förderlich sein.

Zur Vermeidung von Ausnahmegenehmigungen, welche mit den Arbeitnehmerschutzvorschriften unvereinbar sind, hat die Ortspolizeibehörde vor deren Erteilung die Aeußerung des Gewerbeaufsichtsbeamten einzuholen. Dieser wird nur als beratendes Organ tätig, eine Bindung der Ortspolizeibehörde an seine Aeußerung ist nicht vorgeschrieben. Auch die erteilte Genehmigung ist der Gewerbeaufsichtsbehörde mitzuteilen, damit sich letztere unter Umständen für deren Aufhebung bzw. Abänderung bei der höheren Verwaltungsbehörde einsetzen kann.

Weitere Ausnahmen sind ferner nach § 10 Ang.VO. möglich, sofern es sich nicht um Arbeitszeitverlängerungen handelt, dagegen nicht auf Grund des § 10 AZVO., da sich dieser nur auf die unmittelbar in der Arbeitszeitverordnung enthaltenen Vorschriften bezieht.

§ 10 Ang.VO. gibt den obersten Landesbehörden[46]) die Befugnis,

---

[46]) Diese sind nach § 14 Abs. II AZVO. an die Stelle der Demobilmachungskommissare getreten.

nach Anhörung der Gewerbeaufsichtsbeamten widerruflich noch weitergehende Ausnahmen von den Bestimmungen der Ang. VO. zuzulassen, wenn diese im öffentlichen Interesse, insbesondere zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit oder zur Sicherstellung der Volksernährung dringend nötig werden.

Zuwiderhandlungen gegen § 9 Ang. VO. werden gemäß § 11 AZVO. bestraft. Die notwendige Ergänzung des § 9 Ang. VO. enthält der in Geltung gebliebene § 139e Abs. IV RGO. Während der Zeit des Ladenschlusses ist das Feilbieten von Waren auf öffentlichen Wegen, Straßen, Plätzen oder anderen öffentlichen Orten oder ohne vorherige Bestellung von Haus zu Haus im stehenden Gewerbebetriebe sowie im Wandergewerbe verboten. Ausnahmen hiervon können von der Ortspolizeibehörde zugelassen werden, über deren Voraussetzung und Bedingung die Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrates Bestimmungen treffen kann. Die Strafvorschrift für die Uebertretung des § 139e Abs. IV findet sich in § 146a RGO.

Eine weitere Beschränkung der zeitlichen Lage der Arbeitsstunden enthält § 3 in Verbindung mit §§ 4, 5, 7 Abs. 1 Bäck. VO. Gemäß § 3 Abs. 1 Bäck. VO. müssen nämlich in allen gewerblichen Bäkkereien und Konditoreien an den Werktagen alle Arbeiten mindestens von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens vollständig ruhen. Den Hauptbetrieben sind die gewerblichen Nebenbetriebe gleichgestellt; es müssen demnach in Gast- und Schankwirtschaften, Speiseanstalten aller Art (Pensionen, Heilanstalten, Fabrikkantinen), Bahnhofswirtschaften, Warenhäusern, Mühlen und anderen gewerblichen Betrieben alle Arbeiten oder Vorarbeiten, die zum Herstellen von Backwaren dienen, unterlassen werden. Endlich unterliegen nach § 4 Bäck. VO. diesem Gebot die Betriebe zur Herstellung von Dauerbackwaren; letzteres ist zur Vermeidung der Konkurrenz bestimmt worden.

Mit der Vorschrift des § 3 Bäck.VO., dem sog. Nachtbackverbot, ist eine alte Forderung des Arbeitszeitschutzes für das Bäckereigewerbe erfüllt worden. Lange Zeit wagte man nicht die Nachtarbeit zu untersagen, trotzdem sie mannigfache gesundheitliche Schädigungen gezeitigt hatte. Zu den Arbeiten, welche während der Zeit von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens nicht vorgenommen werden dürfen, gehören auch die Vorbereitungs- und Reinigungsarbeiten. Dagegen ist die Nachtarbeit betriebsfremder Facharbeiter zur Ausbesserung von Betriebseinrichtungen durch § 3 Bäck.VO. nicht berührt. Eine verschiedene Beantwortung hat die Frage erfahren, ob auch die Arbeit von Maschinen, welcher keiner menschlichen Bedienung bedürfen, verboten ist.

Aus dem Wortlaut der Vorschrift („vollständig ruhen"), welche sich auch auf die Arbeit des Arbeitgebers bezieht, folgerte man deren Unzulässigkeit.[47]) Man muß jedoch m. E. vom Zwecke dieser Bestimmung ausgehen; während der Nachtzeit sollen aus hygienischen Gründen keine Menschen mit der Herstellung von Backwaren beschäftigt sein. Somit fällt die Nachtarbeit, welche von selbsttätigen Maschinen verrichtet wird, nicht unter das Verbot des § 3 Bäck.VO.[48])

Mit behördlicher Genehmigung kann die Zeit der Nachtruhe um höchstens 1 Stunde verlegt, also auf 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens festgesetzt werden. Hierzu ist ein Antrag erforderlich. Die Erlaubnis darf nur für alle, nicht für einzelne Betriebe des Bezirkes, erteilt werden (§ 5). Ferner kann die Gewerbeaufsichtsbehörde in Notfällen oder im öffentlichen Interesse, zur Bewachung von Betriebsanlagen und zur Ausbesserung von Betriebseinrichtungen durch die Arbeiter des gleichen Betriebes auf Antrag die Genehmigung zur Nachtarbeit erteilen (§ 7 Abs. I b Bäck. VO.).

Die Bestrafung erfolgt wegen Verstoßes nach § 12 Bäck. VO.

Schließlich sind noch die Vorschriften der RGO. und des K.Sch.G., welche Beginn und Ende der Arbeitszeit festlegen, zu erläutern. In den gewerblichen Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern (§ 134 i) und den nach §§ 154 und 154 a RGO. gleichgestellten Arbeitsstätten dürfen Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter vor 6 Uhr morgens und nach 8 Uhr abends, also während der Nachtzeit, nicht beschäftigt werden (§ 137 Abs. I und § 136 Abs. l RGO.). Hierbei gelten als jugendliche Arbeiter Kinder über 13 Jahre, die nicht mehr zum Volksschulbesuch verpflichtet sind, und junge Leute im Alter von 14 bis 16 Jahren. Für Arbeiterinnen gilt überdies noch eine Besonderheit: an Samstagen und den Vorabenden von Festtagen sind sie um 5 Uhr nachmittags von der Arbeit zu entlassen (§ 137 Abs. l). Hierdurch soll ihnen die Erledigung von notwendigen Arbeiten im eigenen Heim ermöglicht werden.

Diese Vorschriften gelten jedoch nicht ausnahmslos. Nach Art. V Arb. AO. dürfen nämlich abweichend von den allgemein gültigen Vorschriften der RGO. Arbeiterinnen, die über 16 Jahre alt sind, in zwei- oder mehrschichtigen Betrieben bis 10 Uhr abends beschäftigt

---

[47]) Rohmer, Die Verordnung über die Arbeitszeit, Anm. 1 zu § 3 Bäck.VO.

[48]) K.G. im Gew.Archiv 24, 279 und J.W. 56, 283.

werden, wenn ihnen nach Beendigung der Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens 16 Stunden gewährt wird.

Ferner kommen noch die Ausnahmen nach Art. VII Arb. AO., § 139 und § 139a RGO. in Betracht; § 138a Abs. I—IV RGO. erscheinen durch die AZVO. überholt. Die Strafvorschrift bildet § 146 Abs. 1 Ziffer 2 RGO.

Nun zu den Bestimmungen des K.Sch.G. Hiernach ist die Beschäftigung fremder über 12 Jahre alter Kinder während der Nachtzeit von 8 Uhr abends bis 8 Uhr morgens und vor dem Vormittagsunterricht verboten (§ 5 Abs. II K.Sch.G.). Am Nachmittag darf die Beschäftigung erst eine Stunde nach der Beendigung des Unterrichtes beginnen. Den gleichen Schutz genießen gemäß § 13 Abs. 1 K.Sch.G. eigene Kinder über 10 Jahre, wenn sie zu Verrichtungen in Werkstätten (§ 12) und im Handels- und Verkehrsgewerbe herangezogen werden, und solche über 12 Jahre alten, die im Gast- und Schankwirtsgewerbe beschäftigt werden (§ 16 K.Sch.G.). Die Strafvorschriften hierzu finden sich in den §§ 23, 25 K.Sch.G.

## § 16.

## Pausen und Mindestruhezeiten.

Pausen und Mindestruhezeiten schaffen einen Zustand der Arbeitsruhe. Während ihrer Dauer ist die Beschäftigung der Arbeitnehmer verboten. Der Unterschied zwischen Pause und Mindestruhezeit besteht darin, daß jene die einzelne zusammenhängende Arbeitsschicht unterbricht, diese dagegen zwei Arbeitsschichten voneinander trennt. Die Unterbrechung der Arbeitstätigkeit durch Zeiten der Arbeitsruhe ist sowohl in hygienischer als auch in betriebstechnischer Hinsicht begründet. Der Arbeitnehmer kann nämlich sein Bedürfnis nach Nahrung, Schlaf und Erholung befriedigen um den durch die Arbeitsleistung eingetretenen Kräfteverbrauch wieder auszugleichen. Er wird daher mit neuer Schaffenskraft zur Arbeitsstätte zurückkehren. Die günstigen Wirkungen der Arbeitsruhe zeigen sich ferner an der Qualität des Arbeitsproduktes und der verminderten Zahl der Betriebsunfälle während der ersten Arbeitsstunden.

Einheitliche für alle Arbeitnehmer geltende Vorschriften über Dauer, Zahl und zeitliche Lage der Pausen und Mindestruhezeiten

bestehen nicht. Für den Geltungsbereich der Arbeitszeitverordnung sind lediglich die Bestimmungen über die Form, in welcher die Pausen festgelegt werden müssen, gleich. Es handelt sich hier um die nämlichen Formvorschriften wie bei der Festsetzung der zeitlichen Lage der Arbeitsstunden, also um Art. VIII. Arb. AO. und § 3 Ang. VO. und für Arbeitsstätten mit obligatorischer Arbeitsordnung um §§ 133h, 134a, 134b und 139k RGO. Eine Besonderheit gilt nach § 3 Kr. VO.: Dauer und Verteilung der Pausen regelt die Anstaltsleitung nach Anhörung der leitenden Aerzte und der Betriebsvertretung. Letztere wird also nur als beratendes Organ tätig. Die endgültige Entscheidung liegt somit in den Händen der Anstaltsleitung, welche an die Meinungsäußerung der Betriebsvertretung hierbei nicht gebunden ist.

Bestimmungen über Dauer, Anzahl und zeitliche Lage der Pausen können auf Grund der in § 120f RGO. enthaltenen Ermächtigung von der Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrates erlassen werden, sofern dies aus hygienischen Gründen für gesundheitsgefährdende Betriebe notwendig erscheint.

Gemäß § 2 Ang. VO. ist den Angestellten (im Sinn der Ang. VO.) bei einer mehr als 6 Stunden betragenden täglichen Arbeitszeit mindestens eine halbstündige Pause zu gewähren, welche innerhalb der Arbeitsschicht gelegen sein muß. Es geht also nicht an durch Verkürzung der Arbeitsdauer Ersatz schaffen zu wollen, wie etwa durch früheres Ende oder späteren Beginn der Beschäftigung. Fällt das Ende der Arbeitszeit nach 4 Uhr nachmittags, so muß die Pause für diejenigen Angestellten, die ihre Hauptmahlzeit außerhalb des die Arbeitsstätte enthaltenden Gebäudes einnehmen, auf mindestens $1^1/_2$ Stunden verlängert werden.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muß die ununterbrochene Ruhezeit der Angestellten mindestens 11 Stunden betragen.

Durch § 2 Ang. VO. ist der § 139c RGO. insoweit überholt, als er sich auf Angestellte bezieht. Es kommt ihm also nur noch Bedeutung für die Arbeiter in offenen Verkaufsstellen, den dazu gehörenden Kontoren und Lagerräumen zu. Die in ihm enthaltenen Schutzbestimmungen bleiben jedoch hinter denen der Ang. VO. § 2 zurück. Ferner läßt § 139d RGO. hiervon einige Ausnahmen zu, so für Arbeiten, die zur Verhütung des Verderbens von Waren unverzüglich vorgenommen werden müssen, für die Inventuraufnahme sowie bei Neueinrichtungen und Umzügen. Eine Erweiterung des Geltungsbereiches bringt § 139m: § 139c und § 139d finden auch auf den Geschäftsbetrieb der Konsum- und anderen Vereine Anwendung.

Nun ist auf die Vorschriften über Pausen und Mindestruhezeiten zum Schutze der Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter einzugehen.

Art. V Abs. III Arb. AO. schreibt vor, daß Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern bei einer vierstündigen täglichen Beschäftigung keine Pause gewährt werden muß. Dagegen ist bei einer täglichen Arbeitsdauer von mehr als 4, aber nicht mehr als 6 Stunden, eine viertelstündige Pause einzulegen. Ueberschreitet die Beschäftigungszeit 6, jedoch nicht 8 Stunden, so muß entweder eine Unterbrechung der Arbeit durch eine halbstündige oder zwei viertelstündige Pausen eintreten. Dauert endlich die Arbeitsschicht mehr als 8 Stunden, so müssen die Pausenvorschriften der §§ 136 und 137 RGO. eingehalten werden. Hiernach muß den Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern eine einstündige Mittagspause, letzteren noch vormittags und nachmittags je eine halbstündige Pause gewährt werden (§ 137 Abs. III und § 136 Abs. I Satz 5 RGO.). Besondere Rücksicht soll auf Arbeiterinnen, welche ein Hauswesen zu besorgen haben, genommen werden. Sie sind auf ihren Antrag eine halbe Stunde vor der Mittagspause zu entlassen, sofern diese nicht mindestens $1^1/_2$ Stunden beträgt. Es genügt allein die Tatsache, daß sie ein Hauswesen versorgen, wobei es keinen Unterschied macht, ob dieses auf Grund einer Ehe, eines verwandtschaftlichen Verhältnisses oder sonstigen Zusammenlebens geführt wird. Nach Beendigung der Arbeitsschicht ist für Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben (§ 137 Abs. IV und § 136 Abs. III RGO.).

Zum Schutze der Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter in gewerblichen Bäckereien und Konditoreien und den gleichgestellten Nebenbetrieben ist wegen der größeren Gesundheitsgefährdung eine Verschärfung der Pausenvorschriften erfolgt. Eine Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden muß durch Pausen von der Gesamtdauer einer $^1/_2$ Stunde unterbrochen werden. Währt die Arbeitsdauer länger als 6 Stunden, so müssen die Pausen insgesamt 1 Stunde betragen (Bäck. VO. § 1 Abs. III).

Bei der Beschäftigung fremder über 12 Jahre alter und eigener Kinder über 10 Jahre ist eine zweistündige Mittagspause einzulegen (§ 5 Abs. II, § 13 Abs. I K. Sch. G.). Werden eigene über 12 Jahre alte Kinder in Gast- und Schankwirtschaften verwendet, so kommt ihnen ebenfalls dieser Schutz zugute (§ 16 K. Sch. G.).

Auf die Einhaltung der Vorschriften über Pausen und Mindestruhezeiten hat der Arbeitgeber zu achten. Er darf deren freiwillige Nichtausnutzung keinesfalls dulden. Jugendlichen Arbeitern darf der

Aufenthalt in den Arbeitsräumen während der Pausen nur gestattet werden, wenn die Maschinen abgestellt sind oder wenn der Aufenthalt im Freien untunlich ist und geeignete Aufenthaltsräume ohne unverhältnismäßige Schwierigkeiten nicht beschafft werden können (§ 136 Abs. II RGO.). Grund für diese Maßnahme ist, daß einmal beim Verweilen in den Betriebsräumen nur allzuleicht Unfälle eintreten können, indem sich die Jugendlichen an den Betriebseinrichtungen zu schaffen machen. Dann sollen sie im gesundheitlichen Interesse die Betriebsstätte verlassen, um in sauberen Räumen oder im Freien die Erholungszeit zu verbringen.

Die Pausenvorschriften gelten aber nicht absolut, auch sie sind von Ausnahmen durchbrochen. Auf Grund des Art. VII Arb. AO. und § 10 Ang. VO. können die obersten Landesbehörden nach Anhörung der Gewerbeaufsichtsbeamten widerrufliche Ausnahmegenehmigungen von den Pausenbestimmungen der Arb. AO., Ang. VO. und RGO. erteilen, wenn dies im öffentlichen Interesse, zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit oder zur Sicherstellung der Volksernährung dringend nötig sein sollte. Hierbei soll nach den Ausf. Best. zu § 14 AZVO. bei Abkürzung der in der RGO. vorgeschriebenen Pausen Richtlinie sein, daß

1) die Belange der Gesamtarbeiterschaft (große Entfernung der Wohnungen von der Arbeitsstelle, günstige Zugverbindungen, unvermeidliches Zusammenarbeiten der verschiedenen Arbeitergruppen, Heimgartenarbeiten u. dgl.) dies als besonders wünschenswert erscheinen lassen,
2) die Art der Beschäftigung der Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter eine verhältnismäßig leichte und nicht gesundheitsgefährdende ist,
3) hygienisch einwandfreie Arbeitsräume sowie für die Mittagpause ein genügender, im Winter erwärmter Aufenthaltsraum vorhanden sind,
4) bei Verkürzung der Mittagspause auf eine halbe Stunde unter gleichzeitigem teilweisen oder auch völligen Wegfall der Vor- und Nachmittagspausen für die Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter, deren Gesamtarbeitszeit ohne Einrechnung der Pausen täglich nicht über achteinhalb Stunden, an den Tagen vor Sonn- und Festtagen ohne jede Pause nicht über fünfeinhalb Stunden beträgt.

Ferner können noch Ausnahmen nach § 139 und § 139a RGO genehmigt werden.

Die Strafvorschriften finden sich in § 11 AZVO. (Art. V, Art. VIII Arb. AO., §§ 2 und 3 Ang. VO.), § 12 Bäck. VO. (§ 1 Abs. III Bäck. VO.), § 146 Abs. 1 Ziffer 2 RGO. (§§ 136, 137 RGO.) und §§ 23 und 25 K. Sch. G. (§ 5 Abs. II, § 13).

## § 17.

## Die Sonn- und Feiertagsarbeit.

Auf dem Gebiete der Sonn- und Feiertagsruhe sind zwei Arten von Gesetzesvorschriften zu unterscheiden. Die einen sollen die äußere Heilighaltung der Sonn- und Feiertage gewährleisten, sie verbieten deshalb alle geräuschvollen und öffentlich bemerkbaren Arbeiten, besonders während der Zeit des Hauptgottesdienstes. Sie gehören dem Landesrecht[49]) an und dienen zur Ausfüllung der in § 366 Ziffer 1 Str. GB. enthaltenen Blankettbestimmung.

Die anderen beruhen auf den hygienischen und kulturellen Erwägungen des Arbeitszeitschutzes und sind eine Errungenschaft der neuesten Zeit. In Deutschland brachte das Arbeitsschutzgesetz vom 1. Juni 1891 die ersten Bestimmungen über die Sonn- und Feiertagsruhe, die in der Folgezeit durch das Kinderschutzgesetz, die Angestelltenverordnung und die VO. über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien ergänzt und erweitert wurden.

Die Rechtsquellen für die Sonn- und Feiertagsruhe sind also die §§ 105a—105i, § 136 Abs. IV RGO., §§ 9 u. 13 K. Sch. G., § 8 Ang. VO., §§ 6, 7 und 8 Bäck. VO. und die Verordnung vom 5. Februar 1919 über die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und Apotheken. Hierbei stellen die Vorschriften der §§ 105a bis 105i RGO. das Mindestmaß des reichsrechtlichen Feiertagsschutzes dar, das durch weitergehende landesgesetzliche Beschränkungen ergänzt werden darf (§ 105h Abs. 1 RGO.).

Die Feiertage zerfallen in Sonn- und Festtage. Die Sonntage sind kalendermäßig festgesetzt. Welche Tage als Festtage gelten ist unter

---

[49]) In Bayern gilt die VO. vom 21. Mai 1897 über die Sonn- und Festtagsfeier.

Berücksichtigung der örtlichen und konfessionellen Verhältnisse von den Landesregierungen zu bestimmen (§ 105a Abs. II RGO.). Demnach sind letztere im Reichsgebiete nicht einheitlich, es bestehen vielmehr Verschiedenheiten von Land zu Land und auch innerhalb des einzelnen Landes. Die Festtage nun können allgemeine, für beide Konfessionen geltende und konfessionelle Feiertage sein, sofern der Ort an dem sie begangen werden, überwiegend der gleichen Konfession angehört. Auch politische Gedenktage können zu Festtagen erklärt werden.[50])

In Bayern sind allgemeine Festtage Neujahr, Oster- und Pfingstmontag, Christi Himmelfahrt, der 1. und 2. Weihnachtsfeiertag; ferner sind als konfessionelle Feiertage das Fest der Heiligen drei Könige, Karfreitag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt und Allerheiligen anerkannt.

Im Deutschen Reiche gilt grundsätzlich das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit. Dies ist für das produzierende Gewerbe in § 105b Abs. I RGO. ausgesprochen. Hiernach dürfen gewerbliche Arbeiter (Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter) im Betriebe von Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten, Brüchen und Gruben, von Hüttenwerken, Fabriken und Werkstätten, von Zimmerplätzen und anderen Bauhöfen, von Werften und Ziegeleien sowie bei Bauten aller Art an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden. Auf die Land- und Forstwirtschaft, den Garten- und Weinbau ist diese Bestimmung jedoch nicht anwendbar, denn diese Betriebszweige sind nach § 6 RGO. dem Geltungsbereich der Reichsgewerbeordnung entzogen.

Im Handelsgewerbe und im Geschäftsbetriebe von Konsum- und anderen Vereinen ist gemäß § 105b Abs. II die Beschäftigung von Gehilfen, Lehrlingen und Arbeitern an Sonn- und Festtagen verboten. Diese Vorschrift ist durch § 8 Abs. I Ang. VO. auf sämtliche Angestellten (im Sinne der Ang. VO.) ausgedehnt, auch wenn diese nicht im Handelsgewerbe tätig sind; m. a. W. die Sonn- und Feiertagsruhe der Angestellten deckt sich mit der des Handelsgewerbes. Das Handelsgewerbe umfaßt den Groß- und Kleinhandel, die Geld- und Kreditgeschäfte, die Leihanstalten, den Zeitungsverlag, ferner noch das Hilfsgewerbe des Handels wie Spedition, Kommission, Handelslager.

---

[50]) O. L. G. Rostock in der N. Z. f. A. 1923, 394.

Schließlich sind dem Handelsgewerbe hinsichtlich des Verbotes der Sonn- und Feiertagsarbeit noch die Geschäftsbetriebe der Versicherungsunternehmer einschließlich der Vereine zur Versicherung auf Gegenseitigkeit, der Versicherungsagenten und der Sparkassen gleichgestellt (Art. 2 der VO. vom 5. Februar 1919).

Dagegen ist das Sonntagsgewerbe, für dessen Geschäftsbetrieb gerade die Feiertage die Haupteinnahmen erbringen, vom Gebot der Sonn- und Festtagsruhe kraft positiver Vorschrift ausgenommen (§ 105i RGO.). Hierher gehören die Gast- und Schankwirtschaften, Musikaufführungen, Schaustellungen (Lichtspiele, Vorführungen von Personen, Tieren, Bildern und anderen Gegenständen zur Schau), theatralische Vorstellungen oder sonstige Lustbarkeiten und das Verkehrsgewerbe.

Die Ruhezeit muß grundsätzlich für jeden Sonn- und Festtag 24 Stunden, für zwei aufeinanderfolgende Feiertage jedoch nur 36 Stunden betragen. Letzteres gilt nicht für das Weihnachts-, Oster- und Pfingstfest, an diesen 3 Hauptfesten hat vielmehr die Ruhezeit 48 Stunden zu währen. Sie beginnt um 12 Uhr nachts und dauert bei jedem Einzelfeiertag und den drei großen Festen bis 12 Uhr nachts, für zwei aufeinanderfolgende Feiertage endet sie aber bereits am zweiten Tage um 6 Uhr abends. In kontinuierlichen Betrieben mit Schichtwechsel ist eine Verschiebung der Arbeitsruhe um 6 Stunden zulässig, wenn für die auf ihren Beginn folgenden 24 Stunden der Betrieb stilliegt (§ 105b Abs. I RGO.).

Die Sonn- und Feiertagsruhe gilt nur als Grundsatz, welcher von einer Reihe Ausnahmen durchbrochen ist.

Zur Bewältigung erhöhten Geschäftsverkehrs (Adventszeit) kann für das Handelsgewerbe die Polizeibehörde an 6 Sonn- und Festtagen im Jahre die Beschäftigung der Arbeitnehmer zulassen. Sollte dies noch nicht ausreichen, so steht es der höheren Verwaltungsbehörde frei an weiteren vier Feiertagen die Vornahme von Arbeiten zu gestatten. Die Arbeitszeit darf hierbei höchstens 8 Stunden dauern, ihr Ende darf nicht nach 6 Uhr abends liegen. Außerdem ist auf die für den öffentlichen Gottesdienst bestimmte Zeit Rücksicht zu nehmen (§ 105b Abs. II RGO. und § 8 Ang.VO. Abs. 1).

An sämtlichen Feiertagen des Jahres kann ferner die höhere Verwaltungsbehörde für das Speditions- und Schiffsmaklergewerbe, sowie für andere Betriebe, um die Abfertigung und Expedition von Gütern zu ermöglichen, die Beschäftigung der Arbeitnehmer bis 2 Stunden genehmigen (§ 105b Abs. III RGO. und § 8 Abs. 1 Ang. VO.).

Nun zu den Ausnahmen der §§ 105c, 105d, 105e, 105f und 105h Abs. II RGO. Hier ist zu unterscheiden, ob diese sich nur auf das produzierende Gewerbe (§ 105b Abs. I) oder auch auf das Handelsgewerbe (§ 105b Abs. II) und somit auf die Angestellten (im Sinne der Ang.VO.) beziehen. Ersteres ist bei den §§ 105d, 105f und 105h Abs. II, letzteres bei den §§ 105c und 105e der Fall.[51])

Nach § 105c RGO. darf der Arbeitgeber ohne weiteres, insbesondere ohne vorherige behördliche Genehmigung, seine Arbeitnehmer zu dringenden Arbeiten an Sonn- und Festtagen heranziehen. Zur Prüfung, ob die Voraussetzungen des § 105c RGO. wirklich gegeben sind, ist ihm die Pflicht auferlegt, ein genaues Verzeichnis zu führen, in das die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, die Arbeitsdauer und die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind.

Zunächst dürfen Arbeiten in Notfällen und im öffentlichen Interesse verrichtet werden. Der Begriff des Notfalles ist der gleiche wie in § 10 AZVO.; es handelt sich um Arbeiten zur Beseitigung eines Notstandes oder zur Abwehr einer Gefahr, welche keinen Aufschub gestatten. Eilfälle sind jedoch keine Notfälle. Oeffentliches Interesse liegt nicht nur vor, wenn es sich um die Belange von Staat und Gemeinden, sondern auch um die des Publikums handelt, hierbei steht das öffentliche Interesse im ausdrücklichen Gegensatz zu Privatinteressen. Weitere Voraussetzung ist noch, daß mit den Arbeiten nicht gewartet werden kann. Hierher gehört die Straßenbeleuchtung und -besprengung (§ 105c Ziffer 1).

Ferner sind an einem Sonntage des Jahres die Arbeiten zur Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Inventur gestattet. Es kommt hier die nach § 39 HGB. und § 124 Konkursordnung vorgesehene Inventur in Betracht (§ 105c Ziffer 2).

Auch die Vornahme der Bewachungs- und Instandhaltungsarbeiten, der Verrichtungen zur Wiederaufnahme des vollen werktäglichen Betriebes ist an Sonn- und Festtagen zulässig (§ 105c Ziffer 3).

Schließlich sind noch die Arbeiten erlaubt, welche zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind (§ 105c Ziffer 4).

---

[51]) Richtig Kaskel, Arbeitsrecht, S. 226 und Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, I. Band S. 412. Dagegen sind die Angaben bei Rohde zu § 8 Ang.VO. und bei Rohmer zu § 8 Ang. VO. Anm. 1 irrig.

Auch die Beaufsichtigung der zulässigen Arbeiten durch Werkmeister und andere Betriebsbeamte ist statthaft (§ 105c Ziffer 5).

Eine bestimmte Höchstdauer ist für die nach § 105c RGO. erlaubten Arbeiten nicht festgesetzt. Nur wenn die Arbeiten der Ziffern 3 und 4 (des § 105c RGO.) länger als 3 Stunden währen oder die Arbeitnehmer am Besuche des Gottesdienstes hindern, muß der Arbeitgeber jeden Arbeitnehmer entweder an jedem dritten Sonntage volle 36 Stunden oder an jedem zweiten Sonntage mindestens von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends von der Arbeit freilassen, m. a. W. dem Arbeitnehmer muß ein Aequivalent an Feiertagsruhe gewährt werden (§ 105c Abs. III).

Werden endlich die Arbeitnehmer nicht am Besuche des sonntäglichen Gottesdienstes gehindert und ihnen an Stelle des Sonntages eine 24stündige Ersatzruhezeit an einem Wochentage eingeräumt, so darf die untere Verwaltungsbehörde weitere Ausnahmen von § 105c Abs. III RGO. zulassen. Diese Vorschrift soll für kleinere Betriebe die Ausführung von Instandsetzungs- und ähnlichen häufig vorkommenden Arbeiten, die nur von eingelernten Arbeitern vorgenommen werden können, ermöglichen. Es wird jedoch der Nachweis zu fordern sein, daß Ersatzleute nicht oder nur mit unverhältnismäßigen Kosten zu stellen wären.

Für das Bedürfnisgewerbe und die Betriebe mit Wind- und Wassertriebwerken kann die höhere Verwaltungsbehörde Ausnahmen von dem Gebot der Sonn- und Festtagsruhe genehmigen (§ 105e RGO.). Hierbei muß darauf geachtet werden, daß den Arbeitnehmern, die im § 105c Abs. III RGO. genannten Tage von der Arbeit freigehalten bleiben. Auf Grund des § 105e Abs. II RGO. hat der Bundesrat in der Verordnung vom 3. April 1901 die Voraussetzungen und Bedingungen unter denen die Genehmigung erteilt werden kann, festgelegt. Das Bedürfnisgewerbe ist ein solches, dessen vollständige oder teilweise Ausübung an Sonn- und Festtagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist. Hierzu sind die Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke zu rechnen, aber auch das Handelsgewerbe (Blumenhändler, Metzger) ist nicht ausgeschlossen. Es können nach § 105e RGO. insbesondere örtliche von Sitte und Gewohnheit beeinflußte Verhältnisse berücksichtigt werden.

Von den Betrieben mit Wind- und Wassertriebwerken gehören nur diejenigen hierher, welche ausschließlich oder überwiegend mit Wind oder unregelmäßiger Wasserkraft arbeiten. Ein Triebwerk

arbeitet dann vorwiegend mit Wind oder Wasserkraft, wenn eine andere Triebkraft nur beim Versagen der Wind- oder Wasserkraft eintritt, oder, wenn im Falle des Nebeneinanderwirkens der Wind- oder Wasserkraft mit einer anderen Triebkraft die Wind- oder Wasserkraft bei normalem Betriebe die Hauptkraft ist. Als unregelmäßig ist eine Wasserkraft dann anzusehen, wenn der Wasserzufluß während der jährlichen Betriebszeit infolge von Trockenheit, Hochwasser oder Frost oder durch Benutzung und Entzug des Wassers für andere Zwecke (Bewässerungsanlagen) erheblichen Schwankungen unterworfen ist, wodurch ein ununterbrochener und gleichmäßiger Betriebsgang unmöglich gemacht ist. Die Ausnahmen von der Sonn- und Festtagsruhe sollen Ausfälle der regelmäßigen werktägigen Arbeitszeit, welche auf Versagen der Triebkraft beruhen, ausgleichen.

Nur für das produzierende Gewerbe im Sinne des § 105b Abs. I RGO., somit weder für das Handelsgewerbe noch für die Angestellten (der Ang.VO.) gelten die Ausnahmen auf Grund der §§ 105d, 105f und 105h Abs. II RGO.

§ 105d verleiht dem Bundesrat (nunmehr der Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrates) die Ermächtigung für bestimmte Gewerbe, besonders für kontinuierliche Betriebe, Kampagne- und Saisonindustrieen, Ausnahmen vom Verbote der Sonn- und Festtagsarbeit zuzulassen. Durch die VO. vom 5. Februar 1895 ist nun für eine Reihe von Betrieben die sog. beschränkte Feiertagsruhe geschaffen worden, indem unter gewissen Bedingungen bestimmte Arbeiten in den einzelnen Betrieben gestattet sind. Hierdurch ist eine einheitliche Regelung für das Deutsche Reich entstanden, welche unbillige Konkurrenz ausschaltet.

Nach § 105f RGO. kann die untere Verwaltungsbehörde zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens die Beschäftigung gewerblicher Arbeiter an Sonn- und Festtagen erlauben. Voraussetzung ist zunächst, daß der drohende Schaden gegenüber der Beeinträchtigung der Sonn- und Feiertagsruhe als das bei weitem größere Uebel erscheint. Hierbei ist auf den Einzelfall, besonders auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers abzustellen, welche die Ausnahme unter Umständen gebieterisch verlangt. Weiterhin ist aber erforderlich, daß das Bedürfnis nach Feiertagsarbeit nicht vorauszusehen war, wie dies bei Maschinendefekten, verspäteter Rohstofflieferung und elementaren Ereignissen der Fall ist.

Die Genehmigung, welche zeitlich zu begrenzen ist, muß schriftlich erteilt werden und vom Arbeitgeber auf Verlangen den Kontrollor-

ganen an der Betriebsstelle vorgezeigt werden können. Zwecks Nachprüfung durch die vorgesetzte Dienstbehörde hat die untere Verwaltungsbehörde über die zugelassenen Feiertagsarbeiten ein genaues Verzeichnis zu führen.

Schließlich ist gemäß § 105h Abs. II den Landeszentralbehörden die Befugnis vorbehalten für einzelne Festtage Abweichungen vom Gebot der Feiertagsruhe des produzierenden Gewerbes (§ 105b Abs. I RGO.) zuzulassen. Auf das Weihnachts-, Neujahrs-, Oster-, Himmelfahrts- und Pfingstfest und sämtliche Sonntage dürfen sich diese Ausnahmen jedoch nicht beziehen.

Nunmehr ist auf die Vorschriften über die Sonn- und Festtagsruhe der Jugendlichen einzugehen. Gemäß § 136 Abs. IV RGO. ist in den Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern und den ihnen nach § 154 und 154a RGO. gleichgestellten Anlagen die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter im Alter von 14—16 Jahren an Sonn- und Festtagen verboten. Hiervon sind auf Grund der §§ 139 und 139a RGO. Ausnahmen möglich.

Das Kinderschutzgesetz untersagt grundsätzlich die Sonn- und Festtagsarbeit fremder über 12 Jahre alter Kinder (§ 9 Abs. I K.Sch.G). Dies gilt trotz § 105i RGO. für die Gast- und Schankwirtschaften und das Verkehrsgewerbe. Nur bei öffentlichen theatralischen Vorstellungen und Schaustellungen, bei denen ein höheres Interesse der Kunst und Wissenschaft obwaltet und die untere Verwaltungsbehörde infolgedessen die Mitwirkung der Kinder gestattete, ist deren Beschäftigung auch an Sonn- und Festtagen zulässig (§ 9 Abs. II K.Sch.G.). Ferner darf die Verwendung zum Austragen von Waren und sonstigen Botengängen an Sonn- und Festtagen höchstens 2 Stunden betragen; hierbei darf diese Arbeitszeit nicht mit der Dauer des Hauptgottesdienstes zusammenfallen, weder in der letzten halben Stunde vor dessen Beginn noch nach 1 Uhr nachmittags gelegen sein (§ 9 Abs. III K.Sch.G.).

Gemäß § 13 Abs. III K.Sch.G. ist ferner die Beschäftigung eigener Kinder über 10 Jahren im Betriebe von Werkstätten, im Handels- und Verkehrsgewerbe an Sonn- und Festtagen verboten. Dagegen dürfen eigene Kinder, welche über 12 Jahre alt sind, in Gast- und Schankwirtschaften auch an Feiertagen zu Arbeiten herangezogen werden (§ 16 K.Sch.G.). Der Schutz des § 9 Abs. III kommt endlich den eigenen Kindern zugute, wenn sie das Austragen von Zeitungen, Milch- und Backwaren für Dritte besorgen (§ 17 Abs. I K.Sch.G.).

Die einschlägigen Strafbestimmungen sind in den §§ 146a (§ 105b bis 105g), 146 Ziffer 2 (§ 136 Abs. IV) RGO., §§ 24 und 25 Ziffer 1 (§§ 9, 13, 17) K.Sch.G., § 11 AZVO. (§ 8 Ang.VO.) enthalten.

Die Sonn- und Festtagsruhe in Bäckereien und Konditoreien hat durch die §§ 6, 7 und 8 Bäck.VO. eine Sonderregelung erfahren.

In gewerblichen Bäckereien und Konditoreien, wozu auch die der Konsum- und anderen Vereine gehören, und den gleichgestellten Nebenbetrieben (§ 3 Abs. II Bäck.VO.) darf an Sonn- und Festtagen grundsätzlich nicht gearbeitet werden (§ 6 Abs. I Bäck.VO.). Hiermit ist nicht nur die Beschäftigung der Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge, sondern auch jegliche Tätigkeit des Arbeitgebers untersagt. Nur in der Zeit von 6 Uhr—12 Uhr abends[52]) dürfen am Feiertage während einer Stunde diejenigen Arbeiten vorgenommen werden, welche zur Wiederaufnahme des regelmäßigen Betriebes am folgenden Werktage notwendig sind. Durch diese Bestimmung ist das Bereiten des Sauerteiges und das Anheizen des Backofens gestattet. Zu dieser Vorbereitungsarbeit können jugendliche Arbeiter im Alter von 14—16 Jahren herangezogen werden, denn das Verbot des § 136 Abs. IV bezieht sich nach § 154 Abs. I Ziffer 5 RGO. nicht auf Bäckereien und Konditoreien. Ferner ist noch vorgeschrieben, daß von drei unmittelbar aufeinanderfolgenden Feiertagen der dritte als Werktag gilt.

Nun ist auf die Ausnahmen vom Gebot der Sonn- und Festtagsruhe in Bäckereien und Konditoreien einzugehen. Auf Antrag können die Gewerbeaufsichtsbeamten an Feiertagen einmal die Vornahme solcher Arbeiten gestatten, welche in Notfällen oder im öffentlichen Interesse, zur Bewachung der Betriebsanlagen und zur Ausbesserung von Betriebseinrichtungen erforderlich sind (§ 7 Abs. I Ziffer b Bäck.VO.). Weiterhin können sie noch genehmigen, daß während der Messen, Jahrmärkte und Volksfeste auch an Sonn- und Festtagen Backwaren hergestellt werden (§ 7 Abs. I Ziffer c Bäck.VO.).

Durch § 8 Bäck.VO. ist die Anwendbarkeit der meisten Bestimmungen der RGO. über die Sonn- und Festtagsruhe ausgeschlossen; nur die §§ 105b Abs. II und 105c Abs. I Ziffer 4 RGO. sollen auch für Bäckereien und Konditoreien gelten. Hieraus ergibt sich, daß der

---

[52]) Das Nachtbackverbot gilt nämlich nur für Werktage.

handelsgewerbliche Teil des Bäckerei- und Konditoreibetriebes, das Ladengeschäft, hinsichtlich der Feiertagsruhe dem § 105b Abs. II RGO. untersteht. Infolgedessen kann die Beschäftigung des Ladenpersonals unter den Voraussetzungen des § 105e RGO. an Sonn- und Festtagen zulässig sein. Ferner können die Landeszentralbehörden für ihr Staatsgebiet oder einzelne Bezirke gestatten, daß an Feiertagen während höchstens 3 Stunden leicht verderbliche Waren ausgetragen werden (§ 6 Abs. IV Bäck.VO.).

In den Bäckereien und Konditoreien sind außerdem die Arbeiten, welche zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind, gemäß § 105c Abs. I Ziffer 4 RGO. dann an Sonn- und Festtagen statthaft, wenn sie nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Hieraus suchte man das Recht zur Herstellung leicht verderblicher Konditoreiwaren an Feiertagen abzuleiten[53]).

Dieser Ansicht ist nicht beizutreten, denn, wie sich aus dem Vorbehalt des § 105c Abs. I Ziffer 4 („wenn diese Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können") ergibt, will das Gesetz eine Betriebsregelung, welche „planmäßig die sonstigen Vorbedingungen des § 105c Abs. I Ziffer 4 RGO. schafft, nicht decken"[54]), infolgedessen erscheint die Herstellung dieser Waren als unzuläſſig.

Aus § 8 Bäck.VO. ist noch zu entnehmen, daß die Anlagen zur Herstellung von Dauerbackwaren hinsichtlich der Regelung der Feiertagsruhe den Bestimmungen der RGO. (§ 105b — § 105i) unterstellt bleiben.

Verstöße gegen die Vorschriften der §§ 6, 7 und 8 Bäck.VO. werden nach § 12 Bäck.VO. strafrechtlich geahndet.

Endlich ist Art. 3 der VO. vom 5. Februar 1919 zu erwähnen. Hiernach ist die höhere Verwaltungsbehörde befugt für eine Gemeinde oder für benachbarte Gemeinden mit mehreren Apotheken an Sonn- und Festtagen oder während bestimmter Stunden dieser Tage abwechselnd einen Teil der Apotheken zu schließen. Durch Aushang an

---

[53]) O. L. G. Hamburg im Gew. Archiv 1927, 597; bay. Ob. L. G. im Gew. Archiv 1927, 295.

[54]) So O. L. G. Dresden im Gew. Archiv. 1927, 606; ferner K. G. im Gew. Arch. 1926, 154, Erlaß des preuß. Handelsministers im R. Arb. Bl. 1922, 293.

der geschlossenen Apotheke ist dem Publikum bekannt zu geben, welche Apotheken in dieser Zeit geöffnet sind. Dem pharmazeutischen Angestellten muß für jeden Sonn- und Festtag, an dem sie länger als 6 Stunden beschäftigt werden, ein Wochentag oder zwei Nachmittage als Ersatzruhezeit freigegeben werden.

§ 18.

## Der Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes.

Am Ende der Darstellung des geltenden Deutschen Arbeitszeitrechtes sei noch ein Blick auf dessen künftige Gestaltung geworfen. Ein neues Arbeitsschutzgesetz liegt bereits im Entwurfe vor, dessen III. Abschnitt die Vorschriften über die Arbeitszeit enthält. Die Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung, des Kinderschutzgesetzes und der fünf Verordnungen über die Arbeitszeit sind in ihm zusammengefaßt, trotzdem ist er mit seinen 60 Paragraphen, von denen manche 4—5 Absätze oder 6—7 Ziffern haben, ein umfangreiches und schwieriges Werk.

Die Regelung der Arbeitszeit geht auch im Entwurfe von dem Grundsatze des achtstündigen Höchstarbeitstages und der 48Stundenwoche aus. Eine eingehende Behandlung hat die Arbeitsbereitschaft gefunden, welche 12 Stunden täglich betragen darf. Mehrarbeit ist einmal ohne weiteres bis zu 60 Stunden, auf Grund Tarifvertrages oder behördlicher Genehmigung bis zu 240 Stunden im Jahre zulässig. Ferner berechtigen außergewöhnliche Fälle zu Abweichungen vom Grundsatz. Für die Mehrarbeit ist ein angemessener Lohnzuschlag zu entrichten, hierbei darf der als Richtlinie angeführte Satz von 25% durch Parteivereinbarung abgeändert werden. Leider hat die Frage, ob die Arbeitnehmer zur Leistung der Mehrarbeit schon dann verpflichtet seien, wenn diese nach dem Gesetze, Tarifvertrag oder behördlicher Genehmigung zulässig ist, keine Beantwortung erfahren. Es droht also der Kampf zwischen zivilrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Theorie aufs neue zu entbrennen.

Der erhöhte Schutz für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer ist wesentlich verbessert worden, einmal ist das Schutzalter auf 18 Jahre erhöht, dann sind die Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte vereinheitlicht worden.

Grundsätzlich bleibt ferner die Sonntagsruhe aufrechterhalten, jedoch sind auch im Entwurfe eine Reihe von Ausnahmen vorgesehen. Als Ladenschlußzeit sind die Stunden von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens beibehalten.

Im Interesse der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit ist zu wünschen, daß der Entwurf möglichst bald zum Gesetz erhoben wird. Freilich wird es hierbei ohne Kämpfe nicht abgehen, denn das Arbeitsrecht ist ein werdendes Recht, dessen endgültige Gestaltung noch keineswegs feststeht. Doch mögen trotz des Widerstreites der Interessen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer dessen eingedenk sein, daß ohne gegenseitiges Verständnis nie eine für Deutschlands Volkswirtschaft befriedigende Lösung der Arbeitsrechtsfragen erzielt werden kann.